

VIEMAR DI NAVIGAZIONE SRL



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE
DEI REATI EX D.LGS 8 GIUGNO 2001 n° 231

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

INDICE DELLE SEZIONI

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI</p> <p>EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231</p> <p>INDICE DELLE SEZIONI</p>	<p>Pagina</p> <p>2 di 4</p> <p>Rev. 2</p>
---	---

SOMMARIO

1. ELENCO DELLE REVISIONI 3

2. Indice delle sezioni 4

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 INDICE DELLE SEZIONI	Pagina 3 di 4 Rev. 2
--	----------------------------

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.
25/01/2021	2	4	Aggiunta della Sezione XIX

2. INDICE DELLE SEZIONI

LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

SEZIONE I – IL D. LGS. N. 231/2001

SEZIONE II - IL MODELLO VISEMAR

SEZIONE III - AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO

SEZIONE IV - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

SEZIONE V - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO

SEZIONE VII - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SEZIONE VIII - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI

SEZIONE IX - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA FEDE E CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO

SEZIONE X - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI DELITTI DI TERRORISMO

SEZIONE XI - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI INFORMATICI

SEZIONE XII - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO

SEZIONE XIII - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

SEZIONE XIV - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

SEZIONE XV - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

SEZIONE XVI - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI AMBIENTALI

SEZIONE XVII - PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RAZZISMO E XENOFOBIA

SEZIONE XVIII – PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

SEZIONE XIX – PROTOCOLLO REATI TRIBUTARI

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

LEGGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 LEGGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	Pagina 2 di 6 Rev. 1
---	----------------------------

SOMMARIO

1. ELENCO DELLE REVISIONI	3
2. Legenda, definizioni ed abbreviazioni	4

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 LEGGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	Pagina 3 di 6 Rev. 1
---	----------------------------

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 LEGGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	Pagina 4 di 6 Rev. 1
---	----------------------------

2. LEGGENDA, DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

- “B.POINT SAAS”: software gestionale che permette di gestire contabilità, redazione di situazioni contabili avvalendosi di un collegamento ad Internet;
- “Codice Etico”: codice etico adottato da Visemar di Navigazione S.r.l.;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Visemar di Navigazione S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Corpus Normativo Aziendale”: insieme della seguente documentazione:
 - Manuale SMS
 - Manuale HSE
 - Procedure
 - Protocolli
 - Circolari
- “Delega”: quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, Partners, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di Visemar di Navigazione S.r.l.;
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Visemar di Navigazione S.r.l. (compresi i Dirigenti, i Comandanti e gli Ufficiali di Bordo);
- “D. lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “FINMANAGER”: software gestionale che permette di gestire la tesoreria;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014, e approvate dal Ministero di Giustizia il 21/07/2014;
- “Linee Guida Confitarma”: le Linee Guida per l’elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 del Comitato 231 Confitarma dell’ottobre 2014 – Approvate con nota del Ministero della Giustizia rif. 28.1-55 del 14 ottobre 2014;
- “Manuale di Gestione”: Manuale SMS e Manuale HSE
 - “Documentazione Collegata”: Procedure, Moduli, Liste di Controllo, Circolari, Istruzioni operative
- “Manuale SMS”: manuale predisposto in accordo a quanto previsto dalla Risoluzione Imo A 741(18) e successivi emendamenti;
- “Manuale HSE”: Manuale predisposto in accordo a quanto previsto dalle Norma ISO 14001 e 45001.
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. 231/2001;

- “OMNIA”: Sistema integrato di gestione e paghe del personale marittimo e dei dipendenti amministrativi;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono le riduzioni di capitale, le fusioni, le scissioni, le operazioni sulle azioni della società controllante, i conferimenti, le restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e dell’Organo di Controllo di Visemar di Navigazione S.r.l.;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo di cui all’art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento;
- “Organo di Controllo”: Sindaco unico;
- “P.A.” o “PA”: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partners”: controparti contrattuali di Visemar di Navigazione S.r.l. quali, ad es., fornitori, agenti, partners commerciali, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, con i quali la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili” o “processi sensibili”: attività di Visemar di Navigazione S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Procura”: il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi;
- “Reato” o “Reati”: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “SHIPMANAGER”: Software gestionale creato e operato da DNV-GL che permette di gestire e monitorare tutte le attività aziendali a bordo ed in ufficio relative – solo a scopo esemplare e non esaustivo - alla:
 - Sicurezza Salute Ambiente
 - Equipaggi
 - Acquisti
 - Documentazione di sistema, manuali, moduli, liste di controllo
 - Esercitazioni
 - Manutenzioni
- “Sistemi di Legge tipici della Navigazione”:

In via esemplificativa e non esaustiva

 - Nazionali: Codice della Navigazione, Regolamento di Sicurezza,

- Internazionali: SOLAS, MARPOL, SCTW, ISM
- “Sistemi Gestionali Volontari”
 - ISO 45001
 - ISO 14001;
- “Società di Service”: Società terze che svolgono attività di servizio in favore di Visemar di Navigazione S.r.l.;
- “Visemar”, “la Società”: Visemar di Navigazione S.r.l.;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEZIONE I

IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

SOMMARIO

1. ELENCO DELLE REVISIONI	3
2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
4. LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO	6
5. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	8
7. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA E DI CONFITARMA.....	9

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D.Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”).

Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.

Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla, la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE I – IL D.Lgs. 8 GIUGNO 2001, N. 231	Pagina 5 di 9 Rev. 1
---	----------------------------

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

L'annesso alla sezione II del presente documento riporta il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria.

4. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

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

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

5. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs.231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali.

In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

7. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA E DI CONFITARMA

L’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state recentemente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Altresì, Confitarma ha approvato le proprie Linee Guida per l’elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, licenziate dal Comitato tecnico istituito da Confitarma in data 13 ottobre 2014 e approvate con nota del Ministero della Giustizia 14 ottobre 2014.

Nella predisposizione del proprio Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida emesse da Confindustria, tenendo però conto anche delle previsioni specifiche delle Linee Guida licenziate da Confitarma.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all’interno dell’ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida per garantire l’efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell’attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEZIONE II

IL MODELLO VISEMAR

SOMMARIO

1. ELENCO DELLE REVISIONI	3
2. LA SOCIETÀ	4
3. LE ATTIVITÀ.....	4
4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	5
5. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	6
6. FINALITÀ DEL MODELLO	7
7. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	8
8. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO.....	9
9. I PROCESSI SENSIBILI.....	9
10. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	11

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE II – IL MODELLO VISEMAR	Pagina 3 di 14 Rev. 2
---	-----------------------------

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.
01/12/2023	2	2, 4, 5, 7, 9, 10 11, 12, 16	Revisione ed aggiornamento contenuti alla luce del cambio struttura Societaria e definizione di nuovi reati.

2. LA SOCIETÀ

La Società esercita attività di trasporti marittimi e costieri dall'unità Locale RO/1 Porto Viro (RO) via Romea 44.

Le navi di proprietà e/o gestiti da Visemar sono noleggiati a terzi operatori.

..... O M I S S I S

I dati amministrativi principali della Società sono di seguito riportati:

- Sede legale Bari (BA), via Cavour 60 – cap. 70100;
- Indirizzo PEC visemardinavigazione@legalmail.it;
- Numero REA BA – 492917;
- Codice fiscale 06538740728;
- Forma giuridica Società a responsabilità limitata;
- Data atto di costituzione 11/01/2007;
- Data iscrizione 19/01/2007;
- Amministratore Unico

3. LE ATTIVITÀ

La Società ha per oggetto:

- lo specifico scopo di realizzare nuove iniziative nei territori meridionali di cui all'art. 1) del D.P.R. 218/1978 e successive modificazioni, la costruzione, l'acquisto, la gestione, l'armamento, la locazione di qualsiasi tipo di nave, la vendita di navi mercantili e in generale tutte le operazioni connesse con il settore marittimo ed armatoriale;
- la costruzione, la ristrutturazione, la compravendita, la permuta, la gestione, la conduzione e l'amministrazione di immobili destinati a case di civile abitazione, ad uffici, a centri commerciali, ad alberghi, a centri turistici e sportivi e ad ogni altra destinazione.

La Società può compiere tutti gli atti occorrenti per l'attuazione dell'oggetto sociale, così tra l'altro, e a titolo meramente esemplificativo e senza pretesa alcuna di esaustività:

- compiere operazioni commerciali ed industriali, bancarie, ipotecarie ed immobiliari, compresi l'acquisto, la vendita e la permuta di beni mobili, anche registrati, immobili e diritti immobiliari;
- ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;
- concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali a favore di terzi;
- assumere, con attività esercitata non nei confronti del pubblico e non in via prevalente, interessenze, quote e partecipazioni anche azionarie in altre società di capitali o imprese costituite o costituenti aventi scopi affini, analoghi o comunque connessi al proprio sia direttamente che indirettamente, con espressa esclusione del fine di collocamento e nei limiti previsti dal D.Lgs. 1 settembre 1993 N. 385 e dalle ulteriori leggi in materia;
- partecipare a consorzi o a raggruppamenti di imprese.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE II – IL MODELLO VISEMAR	Pagina 5 di 14 Rev. 2
---	-----------------------------

4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

La predisposizione della revisione zero del Modello era stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001, tenuto conto delle Linee Guida di Confitarma.

La predisposizione della revisione del Modello è stata preceduta dallo svolgimento delle seguenti attività, al fine di aggiornare il presente Modello all'evoluzione normativa ed ai mutamenti organizzativi verificatisi all'interno della società:

- L'adozione di sistemi di gestione certificati ai sensi delle norme ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, Risoluzione Imo A.741(18), così come emendata alla data odierna.
- L'identificazione dei processi sensibili è stata attuata attraverso il previo riesame della documentazione aziendale (Analisi delle posizioni, delle mansioni e delle istruzioni assegnate dai diversi operatori della società, principali procedure in essere, procure, circolari interne, nonché contenuti del Manuale Gestione Sicurezza, Salute, Ambiente e Manuale Sistema Gestione della Sicurezza), una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale (Amministratore Delegato, Capi Funzione, ecc.) Sono state svolte all'interno delle singole funzioni, navi incluse, interviste mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi. Sono state, altresì, esaminate le procedure aziendali già adottate e attuate da Visemar. Sulla base di tale esame preliminare sono stati individuati i processi sensibili di Visemar meglio descritti e individuati al successivo Par. 10.
- Effettuazione della Analisi del rischio. Sulla base della rappresentazione della società quale emergente dalla prima fase (identificazione dei processi sensibili, nonché descrizione dei controlli aziendali esistenti e relativa criticità) e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal d.lgs. 231/2001, si è proceduto alla individuazione e all'attuazione nell'ambito dei processi sensibili, delle azioni di miglioramento delle procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del d.lgs. 231/2001. Ulteriore obiettivo di questa fase è stata la identificazione, nell'ambito della struttura organizzativa della società, delle aree aziendali ove è ravvisabile il rischio di commissione dei reati. L'attività è rappresentata nel documento "Modello 231/01 Tabella Valutazione dei Rischi" custodito dalla direzione presso la sede operativa della società.
- Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", contenente i principi e le regole di carattere generale rilevanti ai fini della disciplina contenuta nel D.lgs.231/2001, e da "Parti Speciali" ciascuna delle quali predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001 astrattamente ipotizzabili nella società in ragione dell'attività da questa svolta.

5. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono responsabilità dell'amministratore unico.

Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha il compito di formulare all'Amministratore Unico proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Fanno capo all'Organismo di Vigilanza le seguenti attività e compiti:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE II – IL MODELLO VISEMAR	Pagina 7 di 14 Rev. 2
---	-----------------------------

6. FINALITÀ DEL MODELLO

Nell'ambito del contesto illustrato, Visemar è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001 (di seguito il "Modello"), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Visemar ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 15 Giugno 2016 la prima versione del proprio Modello, aggiornato nella presente revisione, per recepire le modifiche normative, nonché l'evoluzione della struttura organizzativa interna alla Società.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- prevenire comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE II – IL MODELLO VISEMAR	Pagina 8 di 14 Rev. 2
---	-----------------------------

7. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo) e delle Parti Speciali riportanti i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da Visemar nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- Mappatura delle attività sensibili con redazione del documento di sintesi "Modello 231/01 Tabella Valutazione dei Rischi" rappresentativo delle attività in cui in astrattamente potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Sei della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella sezione V).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE II – IL MODELLO VISEMAR	Pagina 9 di 14 Rev. 2
---	-----------------------------

8. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali che ha condotto alla approvazione del modello. Successivamente la società ha proceduto con le risorse interne all'analisi funzionali al presente aggiornamento.

Nell'ambito di tale attività in primo luogo è stata analizzata la struttura organizzativa della società, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua la Direzione e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche sia a terra che a bordo delle navi gestite e/o di proprietà.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali (sia a terra che a bordo delle navi gestite) sulla base delle informazioni raccolte dai Responsabili di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

In particolare l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- del *corpus* normativo aziendale (*i.e.* procedure, disposizioni organizzative, contenuto manuale gestione ISM, ISO) e dei sistemi di gestione conformi agli standard ISO 14001 e ISO 45001;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e Confitarma;
- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

Il documento "Modello 231/01 Tabella Valutazione dei Rischi", strutturato riportando l'illecito amministrativo e i reati di riferimento, riporta le attività sensibili al reato presupposto, le funzioni e risorse aziendali coinvolte e i protocolli di prevenzione.

Il documento "Modello 231/01 Tabella Valutazione dei Rischi" è custodito presso la sede della Società a cura della Direzione che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, agli organi di controllo, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

9. I

10. PROCESSI SENSIBILI

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, Visemar è giunta all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

In tali processi e attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt.

- Artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 24 bis, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001
- "Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 (per illeciti amministrativi v. art. 187-quinquies, TUF)"
- Artt. 3 e 10, L. 16.03.2006, n. 146
- Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001
- Art. 12, L. 14.01.2013, n. 9
- Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001

Per quanto attiene alle restanti fattispecie di reato per le quali, in ragione dell'attività svolta dalla Società, non sono stati al momento ravvisati concreti profili di rischio:

- nell'ambito delle Parti Speciali sono comunque contenuti i principi di comportamento astrattamente idonei alla prevenzione di tali reati;
- in ogni caso, senza nessuna esclusione rispetto alle fattispecie di reato di cui al Decreto, operano in senso preventivo i principi di controllo definiti dal sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società nel suo complesso nonché i principi di comportamento riportati nel Codice Etico, nel manuale approvato di gestione ISM ed HSE, nonché nel presente Modello, in tutte le sue parti e Allegati.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE II – IL MODELLO VISEMAR	Pagina 11 di 14 Rev. 2
---	------------------------------

11. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno di Visemar si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di procedure aziendali, costituito anche dalle disposizioni organizzative e dalle istruzioni operative;
- Il sistema di gestione della Sicurezza, Ambiente e Salute (Sistema SMS ed HSE o Sistema di Gestione)
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

L'attuale sistema di controllo interno di Visemar, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- “ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli Enti aziendali preposti possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.
- “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che:
 - (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati;
 - (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- “documentazione dei controlli “: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali, se previsti).

La Società ha individuato una serie di elementi che compongono il sistema di controllo preventivo, al fine di garantire l'efficacia del Modello nel rispetto dei “principi di controllo” sopra indicati, tali elementi sono ricapitolati di seguito.

- Codice Etico e Modello della Società,
 Il Codice Etico (di seguito, alternativamente “Codice”), sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale” riconosciute dalla Società come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dai dipendenti e dai terzi.
 Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001. Il

Codice Etico afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

Il Codice Etico ed il Modello sono pubblicati nell'intranet aziendale e nel software di gestione Shipmanager a cui tutti i dipendenti hanno accesso.

Il Codice Etico ed il Modello (quest'ultimo per estratto) sono altresì pubblicati nel sito Internet della Società, anche nella versione in inglese, per l'opportuna conoscenza da parte dei terzi che intrattengono relazioni commerciali con la Società.

- Sistemi di gestione

Il "Sistema di Gestione SMS ed HSE" attribuisce responsabilità e viene curato e aggiornato con il supporto dei vari capi dipartimento per le parti di relativa competenza.

I manuali di gestione, inseriti nel sistema intranet aziendale e nel software gestionale Shimanager a cui tutti i dipendenti hanno accesso, sono composti da:

- Politiche
- Manuali
- Procedure
- Circolari
- Alert
- Moduli
- Liste di controllo
- Protocolli

- Procedure manuali ed informatiche di controllo

Sono costituiti da:

- DNV Shipmanager, per le operazioni di gestione navale e degli equipaggi (supportato per le relative parti SMS ed HSE dai Sistemi di Gestione certificati adottati da Visemar)
- ARCA EVOLUTION, per la gestione della contabilità
- FINMANAGER, per la gestione della tesoreria
- OMNIA, per la gestione delle paghe

Gli step di controllo insiti nei sistemi regolano lo svolgimento sequenziale delle attività garantendo la separazione dei compiti e delle funzioni di coloro che lo alimentano e assicurano la coerenza dei dati e delle informazioni col sistema organizzativo aziendale.

La gestione dei profili di abilitazione per ciascun modulo sono attribuiti al Fleet Manager ed all'Amministratore Unico.

Gli accessi e le abilitazioni sono abbinate ai singoli utenti in relazione ai compiti organizzativi assegnati e nel rispetto della separazione dei compiti e delle funzioni.

Le abilitazioni vengono periodicamente monitorate per evidenziare eventuali criticità, quali attribuzioni non congruenti o eccedenti il principio del *need to know*.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE II – IL MODELLO VISEMAR	Pagina 13 di 14 Rev. 2
---	------------------------------

Tutte le operazioni della gestione finanziaria (incassi - pagamenti - fidejussioni - finanziamenti - strumenti finanziari, ecc.) effettuate dalla funzione Amministrazione/Contabilità o dagli Enti a ciò espressamente autorizzati, transitano sui conti correnti bancari intestati alla Società e sono riprese nel modulo di contabilità.

In ogni caso devono essere sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale.

Tutte le fatture ricevute trovano corrispondenza in una fornitura / prestazione comprovata secondo le norme aziendali (entrata materiali, comprovante lavori, benessere dell'ente richiedente per prestazione ricevuta) e vengono proposte per il pagamento dalla funzione Amministrazione/Contabilità dopo la verifica dei relativi ordini / contratti emessi dalle funzioni preposte.

Eventuali anomalie ed eccezioni devono essere adeguatamente motivate e sono regolate da specifici flussi informativi / autorizzativi.

Le risultanze della contabilità sono riconciliate trimestralmente da enti esterni alla funzione Amministrazione/Contabilità per quel che riguarda gli estratti conto di tutte le banche; periodicamente vengono effettuate verifiche sulle situazioni contabili riguardanti clienti, fornitori, legali, avvocati, agenti, consulenti e intermediari.

I saldi ed i movimenti di cassa vengono periodicamente verificati nella salvaguardia del principio della separazione dei compiti e delle responsabilità. Le spese sostenute con carte di credito aziendale e le spese di rappresentanza devono essere documentate ed inerenti l'attività aziendale

- **Poteri autorizzativi e di firma**

La Società intrattiene i rapporti con l'esterno, a qualsiasi titolo e con qualsiasi interlocutore (pubblico o privato, nazionale o estero), esclusivamente attraverso i dipendenti a ciò espressamente autorizzati. I poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite e devono essere espressamente indicati nelle procure e portati a conoscenza dell'interlocutore. Per le diverse tipologie di spesa connesse all'attività aziendale sono individuate precise responsabilità, limiti e modalità di approvazione. L'assegnazione di incarichi a dipendenti della Pubblica Amministrazione avviene nel rispetto delle normative vigenti ed i rapporti con i rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni sono improntati alla massima collaborazione e correttezza e sono caratterizzati da elevati standard autorizzativi, di tracciabilità e di monitoraggio

- **Sistemi di controllo di gestione in essere e la gestione del rischio**

Il sistema di controllo di gestione della Società si compone di tre elementi costitutivi:

- un insieme di processi finalizzati a pianificare e a monitorare le prestazioni aziendali,
- un set di strumenti tecnico-contabili, progettati per elaborare informazioni a supporto dei processi decisionali, e
- un Sistema di reporting destinato a diffondere le informazioni raccolte.

I processi e gli strumenti sono organizzati sulla base di una piattaforma informatica integrata realizzata prevalentemente con l'utilizzo di moduli alimentati dai due livelli organizzativi della Società:

- Uffici
- Navi

Le funzioni aziendali preposte al controllo di gestione della Società - in coerenza con le linee di indirizzo strategico dettate dall'Amministratore Unico - sono:

- Sicurezza, Tecnico, acquisti ed equipaggi – per la parte di Gestione della Sicurezza, Salute, Ambiente
- Paghe, acquisti, Amministrazione/contabilità – per la parte economica/finanziaria/amministrativa

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

ANNESSO SEZIONE II

REATI PREVISTI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 2 di 14 Rev. 1
---	-----------------------------

Sommario

1. ELENCO DELLE REVISIONI	3
2. Reati.....	4

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 3 di 14 Rev. 1
---	-----------------------------

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.
22/04/2024	2	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 4 di 14 Rev. 1
---	-----------------------------

2. REATI

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 5 di 14 Rev. 1
---	-----------------------------

- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 6 di 14 Rev. 1
---	-----------------------------

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [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]

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 7 di 14 Rev. 1
---	-----------------------------

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)

- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 9 di 14 Rev. 1
---	-----------------------------

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

13. 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 (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dal D.L. 19/2024]

16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Altre fattispecie

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in

locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 11 di 14 Rev. 1
---	------------------------------

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 12 di 14 Rev. 1
---	------------------------------

23. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)

25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)

- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

27. 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]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

28. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 ANNESSO SEZIONE II – REATI PREVISTI	Pagina 14 di 14 Rev. 1
---	------------------------------

Per l'applicabilità o meno dei reati presupposto fare riferimento alla Tabella Valutazione dei rischi, nella sua ultima revisione disponibile.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEZIONE III

AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO

SOMMARIO

1. ELENCO DELLE REVISIONI	3
2. IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	4
3. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	4
4. I PROCESSI STRUMENTALI CD. DI PROVVISTA	5
5. I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/PARTNER: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	5
6. I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/PARTNER: CLAUSOLE CONTRATTUALI	6
7. I RAPPORTI CON CLIENTI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	7

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.

2. IL SISTEMA IN LINEA GENERALE

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza e di comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Esso deve assicurare:

- l'esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle Attività sensibili;
- la presenza di regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione;

3. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato e
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
 - il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

accreditamento deve prevedere standard qualitativi elevati riscontrabili anche mediante l'acquisizione di specifiche certificazioni in tema di qualità);

- evitare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche- che risultino condannati per reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata;
- limitare, compatibilmente con le esigenze del mercato di riferimento, i rapporti contrattuali con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche - che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con paesi considerati non cooperativi in quanto non conformi agli standard delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) o che siano riportati nelle liste di prescrizione (cosiddette "Black List") della World Bank e della Commissione Europea;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- in genere nessun pagamento può essere effettuato in contanti e nel caso di deroga gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati; in ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;
- con riferimento alla gestione finanziaria, la società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale; tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

6. I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/PARTNER: CLAUSOLE CONTRATTUALI

I contratti con Società di Service/Consulenti/Partner devono prevedere la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello della Società stessa e nel D.lgs. 231/01; tale impegno potrà esser reciproco, nel caso in cui la controparte abbia adottato un proprio e analogo codice Etico e Modello;
- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello e/o al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l'impegno, per società di service/consulenti/partner stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (Corporate Liability), nonché ai principi contenuti nel Codice Etico e nelle relative Linee Guida, finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell'esercizio delle proprie attività.

7. I RAPPORTI CON CLIENTI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I rapporti con i clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazioni a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l'esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEZIONE IV

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

SOMMARIO

1.	ELENCO DELLE REVISIONI	3
2.	ORGANISMO DI VIGILANZA	4
3.	DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA.....	4
4.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	6
5.	REPORTING DELL'ODV VERSO IL VERTICE AZIENDALE	8
6.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	9
6.1.	INFORMAZIONI.....	9
7.	SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING	11
7.1.	Il whistleblower/segnalatore	11
7.2.	Illeciti rilevanti.....	11
7.3.	La segnalazione	12
7.3.1.	Il canale interno	12
7.3.2.	Il canale esterno.....	13
7.3.3.	La divulgazione pubblica	13
7.4.	Le misure di protezione previste per il segnalante	14
7.5.	Altre informazioni utili	14
8.	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	15

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 3 di 16 Rev. 2
---	-------------------------------------

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.
01/12/2023	2	4, 5, 7, 8, 10 - 15	Revisione a seguito modifica organo amministrativo della società e della modifica della regolamentazione del Whistleblowing

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 4 di 16 Rev. 2
---	-----------------------------

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'organo amministrativo, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle singole funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, l'organo amministrativo della Società ha istituito con delibera del 15 giugno 2016 l'Organismo di Vigilanza collegiale, composto da tre componenti esterni, un avvocato penalista che ne è Presidente, un dottore commercialista ed un esperto in materia di ambiente e sicurezza.

L'incarico, con delibera del 21 giugno 2019, è stato rinnovato per un secondo triennio.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di reporting direttamente all'organo amministrativo, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- **Professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio.
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale.

3. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i componenti dell'organo amministrativo.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione all'organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 5 di 16 Rev. 2
---	-------------------------------------

la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce invece causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'organo amministrativo, che riferirà in Consiglio di Amministrazione e/o all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha provveduto a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

Il Regolamento è stato trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

L'OdV rimane in carica fino alla scadenza del mandato del CdA che lo ha nominato e successivamente fino a nuovo conferimento di nuovo mandato da parte dell'organo amministrativo.

4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini di fornire suggerimenti sulla necessità di aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate nell'ambito dei Processi Sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi sociali deputati;
- esprimere pareri alla Direzione nell'ambito della valutazione dell'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando le competenze aziendali per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- verificare la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati;
 - sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partners che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
 - sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la Direzione) e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la Direzione per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione con la Direzione per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);

Rappartarsi periodicamente con l'organo di controllo anche al fine del monitoraggio degli adempimenti societari.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- definire strumenti intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalla Direzione e responsabile funzioni aziendali;

- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- richiedere ai responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e a tutti i Destinatari, tempestive informazioni, e notizie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

L'organo amministrativo della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente dall'organo amministrativo.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 8 di 16 Rev. 2
---	-------------------------------------

5. REPORTING DELL'ODV VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, verso il Presidente del CdA e/o Amministratore unico, al quale l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.lgs. 231/2001;
- la seconda, su base annuale, verso l'Organo di Controllo e/o il Consiglio di Amministrazione e/o l'organo amministrativo con un rapporto scritto.

Annualmente, l'OdV presenterà agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata ad uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita presso la sede della VISEMAR a cura della funzione amministrazione.

Il Presidente del CdA e/o l'Amministratore Unico, il Presidente dell'Organo di Controllo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV tramite il suo Presidente il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei già menzionati organi per motivi urgenti.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 9 di 16 Rev. 2
---	-----------------------------

6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento del Modello, l'O.d.V. è destinatario di:

- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'O.d.V. stesso;
- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, avvenute o in corso di esecuzione, come da procedura dedicata.

6.1. INFORMAZIONI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza, inoltre, ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

In particolare:

- I responsabili di funzioni societarie che operano nell'ambito di Attività Sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti:
 - i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse, anche su richiesta dello stesso OdV (report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.), in attuazione del Modello e delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza;
 - ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alla Direzione/Capi Funzione (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti Direzione/Capi Funzione;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni), così come riportato nel paragrafo che segue e nella procedura Whistleblowing.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza da parte della Direzione le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;

- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D.Lgs.81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure e deleghe in materia ambientale).

Nelle Parti Speciali sono indicate ulteriori informazioni richieste periodicamente dall'Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in:

- un indirizzo di posta
Visemar di Navigazione Srl,
Attenzione: OdV
Via Romea 44, 45014,
Porto Viro (Ro)
- un indirizzo email: odvisemar@visentinigroup.com

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 11 di 16 Rev. 2
---	------------------------------

7. SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia whistleblowing previste dal Decreto 231 per il settore privato (e dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico), raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, Visemar adotta una nuova procedura segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") che costituisce parte integrante del Modello 231 e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza e l'Ente devono essere informati da parte dei Destinatari su base occasionale, circa ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente agli illeciti rilevanti meglio specificati di seguito nel paragrafo 7.2, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dell'Ente. ("segnalazioni").

7.1. Il whistleblower/segnalatore

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell'interesse o vantaggio della Società), hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Di fatto il segnalatore è un lavoratore subordinato, un'altra persona/figura quale tirocinanti, collaboratori, azionisti, figure con mansioni di controllo, facilitatori, liberi professionisti e consulenti, lavoratori o soggetti che operano per i fornitori dell'ente, se pure esterni all'organizzazione, ma in contatto con la stessa.

7.2. Illeciti rilevanti

Il D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24, specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,
 - condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
 - violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
 - sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
 - operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 12 di 16 Rev. 2
---	------------------------------

- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Per correttezza e completezza di informazione si rappresenta che le disposizioni del decreto non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

7.3. La segnalazione

Sono ammissibili e devono essere consentite modalità scritte, per via informatica o cartacea, ma anche orali, ossia tramite linee telefoniche dedicate, o mediante incontri diretti.

La nuova normativa prevede l'obbligo di predisposizione di 3 canali di segnalazione utilizzabili in via progressiva e sussidiaria (e NON alternativa):

1. canali interni,
2. canali esterni,
3. la divulgazione pubblica.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente ai flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

7.3.1. Il canale interno

- prevede una progettazione e realizzazione tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di eventuali terzi, impedendo l'accesso da parte di personale non autorizzato;
- prevede l'invio di un avviso di ricevimento al segnalante entro 7 giorni dallo stesso;
- provvede alla designazione una persona o un servizio imparziale, competente a dare seguito alle segnalazioni;
- da un seguito diligente alla stessa anche per le segnalazioni anonime;
- prevede un termine ragionevole, non superiore a tre mesi (o, se non è stato dato alcun avviso al segnalante, non superiore a tre mesi e 7 giorni), per il riscontro;
- fornisce informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure di WB.

La gestione del canale di interno segnalazione è affidata al Fleet Manager.

In tale ottica, di seguiti si riportano i dettagli dei canali interni:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 13 di 16 Rev. 2
---	------------------------------

Portale: <https://visemardinavigazione.trusty.report/>

La casella di posta elettronica certificata: whistle@pec.visemar.eu

l'indirizzo postale

VISEMAR DI NAVIGAZIONE Srl
 Ufficio Gestione Segnalazioni
 Via Romea, 44
 45014 PORTO VIRO (RO) – ITALY

Il contatto telefonico

+ 39 0426 320523 interno 202

7.3.2. Il canale esterno

Si rammenta come il nuovo d.lgs. 24/2023 abbia introdotto anche un canale di segnalazione “esterna”, Canale Esterno, gestito dall'ANAC e raggiungibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Il Canale Esterno va usato a certe condizioni:

- se non è presente il canale di segnalazione interna in quanto non obbligatorio, oppure è presente ma non attivo, oppure attivo ma non conforme al D.Lgs. n. 24/2023;
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, in caso di segnalazione interna, non gli verrebbe dato il dovuto seguito o si esporrebbe a un rischio di ritorsione;
- se il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna a cui non è stato dato alcun seguito;
- se il segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.3.3. La divulgazione pubblica

In ultimo, il d.lgs. 24/2023 ha previsto il canale di Divulgazione Pubblica, che si sostanzia nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite organi di stampa, mezzi elettronici o, in generale, avvalendosi di mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, radio, social network).

Quest'ultimo canale è da impiegare in via residuale, quando cioè:

- i. le segnalazioni a mezzo degli altri canali non hanno avuto seguito;
- ii. l'utilizzo degli altri canali espone il segnalante a un rischio di ritorsione (es. quando vi è il fondato timore che il soggetto a cui è stata fatta la segnalazione è colluso con l'autore della violazione stessa o addirittura coinvolto in prima persona);
- iii. la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.4. Le misure di protezione previste per il segnalante

Il Decreto 24/2023 prevede tre tipologie di misure dedicate alla protezione del segnalante, dei facilitatori e di altri soggetti (soggetti collegati al segnalante che potrebbero subire ritorsioni, come colleghi o parenti nonché degli enti giuridici di cui i segnalanti fanno parte).

Si tratta, in particolare e fermo restando che il segnalante, i cui motivi sono del tutto irrilevanti, debba essere in **buona fede**, ossia che al momento della segnalazione abbia fondato motivo di ritenere che l'informazione che sta per veicolare sia vera e pertinente:

- del divieto di ritorsione (art. 17);
- della limitazione di responsabilità (art. 20);
- delle misure di riservatezza (art. 12).

Il segnalante è protetto contro qualsiasi comportamento, azione od omissione, anche solo tentata o minacciata, posta in essere in ragione della segnalazione, della denuncia, della divulgazione pubblica e che provochi o possa provocare al medesimo, direttamente o meno, un danno ingiusto.

Costituiscono, ad esempio, atti ritorsivi (v. Art. 17):

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

7.5. Altre informazioni utili

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231 e dettagliati dalla procedura in materia di whistleblowing, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pagina 15 di 16 Rev. 2
---	------------------------------

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura whistleblowing siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Resta invece fermo l'obbligo di rispettare il segreto professionale e di ufficio per chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, le quali nel rispetto della vigente procedura whistleblowing (e nell'ambito della propria autonomia e indipendenza) abbiano chiesto pareri specialistici a supporto.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e 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.

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

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico

8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base, casella postale odvvisemar@visentinigroup.com per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base, oltre ai componenti dell'OdV, è consentito esclusivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Presidente dell'Organo di Controllo, nonché ai membri del CdA e dell'Organo di Controllo che siano specificatamente autorizzati dai rispettivi organi societari di appartenenza.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti o delle concessioni dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- 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 di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice Etico, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema aggiornato di deleghe e procure;
- i verbali e i rapporti degli audit di prima e terza parte;
- i documenti rilevanti predisposti dall'organizzazione preposta alla tutela della sicurezza, della salute e dell'igiene sui luoghi di lavoro (documenti di valutazione dei rischi, nomine degli RSPP, dei medici competenti, procedure d'emergenza, ecc.) e per l'ambiente (richieste di autorizzazioni, AIA, formulari, etc).

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEZIONE V

**LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE
DEL MODELLO**

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231</p> <p>SEZIONE V – LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO</p>	<p>Pagina</p> <p>2 di 5</p> <p>Rev. 1</p>
--	---

SOMMARIO

1. ELENCO DELLE REVISIONI 3

2. DIFFUSIONE DEL MODELLO 4

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE V – LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	Pagina 3 di 5 Rev. 1
---	------------------------------------

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE V – LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	Pagina 4 di 5 Rev. 1
---	----------------------------

2. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale.

A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello. Le attività formative devono prevedere adeguata verifica di apprendimento.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Direzione promuove nei confronti dei neoassunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed al Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- possibilità di accesso ad una sezione della intranet aziendale e del software di gestione Shipmanager appositamente dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed al Codice di Etico in cui sono disponibili e costantemente aggiornati, oltre alla citata documentazione, anche comunicati informativi in materia e una presentazione divulgativa che tratta la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche ex D. Lgs. 231/01.
- affissione nelle bacheche Aziendali di copia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e copia del Codice Etico, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi costituiti da Intranet aziendale, software gestionali (Shipmanager) e Internet, Procedure, Comunicazioni Interne e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE V – LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO</p>	<p>Pagina 5 di 5 Rev. 1</p>
--	-------------------------------------

La Società ha inoltre in essere un programma di attività formative come di seguito strutturate:

- corsi di formazione e aggiornamento sul D. Lgs. 231/01 per apicali e dirigenti, fruibili in modalità e-learning;
- moduli specifici dedicati al D. Lgs. 231/01 e per quadri;
- seminari ad hoc di approfondimento del D.Lgs. 231/01 rivolti a neoassunti ed altri dipendenti.

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Direzione provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale.

La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Direzione e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI**

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEZIONE VI

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Sommario

1. ELENCO DELLE REVISIONI	3
2. PREMESSA.....	4
3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE.....	5
3.1. SEZIONE PER L'IMBARCO DEI LAVORATORI MARITTIMI COMUNITARI SULLE NAVI DA CARICO E SULLE NAVI TRAGHETTO PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 151 T.S.L. E PER I COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINA IMBARCATI SU NAVI SUPERIORI A 151 T.S.L. E INFERIORI A 3.000 T.S.L. O 4.000 T.S.C.	7
3.2. SEZIONE PER L'IMBARCO DEI COMANDANTI E I DIRETTORI DI MACCHINA DI NAVI DA CROCIERA, DA CARICO E TRAGHETTI PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 3.000 TSL DELL'ARMAMENTO NAZIONALE	10
3.3. Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Seafarers embarked on Italian International Register Vessels or Vessels under the Bare-Boat system.....	14
3.4. SEZIONE PER IL PERSONALE DI TERRA - UFFICI E TERMINALS DELLE SOCIETA' DI NAVIGAZIONE CHE ESERCITANO L'ARMAMENTO PRIVATO	15
Provvedimenti disciplinari	15
3.5. SANZIONI PER VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E/O DEL MODELLO	18
4. SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA.....	19
5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	19
6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI	20
7. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	21
8. MISURE NEI CONFRONTI DI ESTERNI E PARTNERS.....	21
9. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ODV	22
10. APPARATO SANZIONATORIO AI SENSI DELLA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING.....	22

1. ELENCO DELLE REVISIONI

Data	Revisione	Pagina	Informazioni aggiuntive
03/02/2020	1	Tutte	Revisione ed aggiornamento contenuti. Nuova formattazione del documento.
21/06/2023	2	6 -14	Aggiornamento sanzioni previste da nuovo CCNL

2. PREMESSA

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso agli organi societari competenti.

3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei vigenti Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

La violazione delle norme di condotta e delle procedure indicate nel Modello costituisce un illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2104, co. 2, c.c.

A titolo esemplificativo e non esaustivo e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne od adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- falsificati e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dalla Società, al fine di trarre vantaggio per se o per la Società stessa;
- sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti non dirigenti avviene nel rispetto delle disposizioni degli artt. 7 L. 20.5.1970 n. 300 e sezione dedicata del vigente CCNL.

La funzione interessata trasmette alla Direzione una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione, la Direzione trasmette al Dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, potendo - nell'anzidetto termine - richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La Direzione assume la decisione e irroga la sanzione.

Le sanzioni debbono essere comminate entro sei giorni dalle giustificazioni all'interessato.

Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI</p> <p>EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231</p> <p>SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO</p>	<p>Pagina</p> <p>6 di 22</p> <p>Rev. 2</p>
--	--

Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all’Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

Il Consiglio di Amministrazione e/o l’organo amministrativo sono informati in merito all’esito del procedimento.

Per quanto riguarda Visemar i Contratti collettivi di riferimento al riguardo sono i seguenti:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO UNICO DELL'INDUSTRIA ARMATORIALE 16 DICEMBRE 2020

1. Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle [navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.](#)
2. Sezione per l'imbarco dei [comandanti e direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l. dell'armamento nazionale.](#)
3. Collective Bargaining Agreement for [Non-Doms Seafarers embarked on Italian International Register Vessels or Vessels under the Bare-Boat system.](#)
4. Sezione per il [personale di terra - uffici e terminals delle società di navigazione.](#)

Si riportano di seguito le sanzioni previste da ogni tipo di contratto per mezzo di estratto della parte relativa del contratto stesso.

Le inadempienze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- sospensione dal lavoro e dallo stipendio, per un periodo non superiore a cinque giorni;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato dalla Società nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver consentito l’esercizio del diritto di difesa.

3.1. SEZIONE PER L'IMBARCO DEI LAVORATORI MARITTIMI COMUNITARI SULLE NAVI DA CARICO E SULLE NAVI TRAGHETTO PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 151 T.S.L. E PER I COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINA IMBARCATI SU NAVI SUPERIORI A 151 T.S.L. E INFERIORI A 3.000 T.S.L. O 4.000 T.S.C.

---+---+---+---+---

Art. 10

Infrazioni disciplinari e sanzioni

1 - I provvedimenti disciplinari adottabili nei confronti del marittimo potranno essere:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata al punto 1 dell'art. 55;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di due mesi;
- e) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;
- f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

2 - Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono adottate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano e al grado di colpa.

3 - Per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale si dovrà, prima dell'adozione della sanzione stessa, procedere alla contestazione dell'addebito, consentendo, poi, l'esercizio di diritto di difesa del marittimo nei termini di legge vigenti.

4 - Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, il lavoratore marittimo che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) non rispetta le procedure in materia di stoccaggio, gestione e distribuzione di attrezzature, utensili, ecc.;
- b) utilizza in modo improprio le attrezzature di bordo;

5 - Incorre nel provvedimento della multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) per disattenzione arreca danno non grave all'armatore;
- b) per disattenzione procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiali dell'azienda;

6 - Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni della retribuzione oppure della sospensione dal turno particolare fino ad un massimo di due mesi, il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) esegue lavori non ordinatigli;

- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) qualora di sua competenza non rispetta le disposizioni in materia di movimentazione del carico.

7 - Incorre nella sanzione della risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal Turno Particolare o della risoluzione del rapporto di lavoro nautico e cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L., il marittimo che adotti un comportamento così grave da far venir meno il vincolo fiduciario con l'Armatore e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:

- a) adotta un comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi di lavoro o i passeggeri che abbia già dato luogo ad una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto;
- b) pone in essere insubordinazione verso i superiori;
- c) commette qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla sicurezza del mezzo navale e/o della navigazione;
- d) commette atti implicantissimi dolo o colpa grave con danno per l'azienda (ad esempio danneggiamento di impianti o materiali o falsificazione in atti pubblici o documenti aziendali);
- e) è trovato in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope;
- f) commette furto e reati contro il patrimonio (ad esempio truffa, contrabbando, trafugamento);
- g) sia coinvolto in rissa o vie di fatto;
- h) commette infrazioni al rispetto dell'orario di lavoro che abbiano già dato luogo a due sanzioni disciplinari;
- i) pretende da componenti l'equipaggio subordinati per ragioni di servizio la indebita corresponsione di somme di denaro;
- j) abbandona il mezzo navale senza autorizzazione del comandante o di chi lo rappresenti;
- k) commette azioni da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle persone e dei beni;
- l) fuma a bordo nei luoghi in cui non è consentito;
- m) commette bullismo o molestie nei confronti di un collega.

8 - In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata adottata la sanzione del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al comma 5.

9 - In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già adottate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di imbarco, di non reinscrizione al turno particolare, di cancellazione dall'elenco della C.R.L.

10 - I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dal Comandante oppure dall'Armatore o da un suo procuratore. Il Comandante potrà anche procedere allo sbarco immediato del marittimo nei casi di particolare gravità indicati nell'elenco di cui sopra. In tal caso l'Armatore potrà disporre la sospensione cautelare con

erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale mensile. I provvedimenti disciplinari nei riguardi dei marittimi non imbarcati saranno adottati dall'Armatore o da un suo procuratore.

11 - Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di un rimprovero scritto avrà facoltà di reclamo secondo le disposizioni di legge anche tramite l'Organizzazione Sindacale.

12 - Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avrà facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 83.

Qualora la sanzione contestata sia la multa o la sospensione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione di cui all'art. 83 non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal Turno Particolare o la cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione di cui all'art. 83 non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reinscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. corrispondendo al marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata al punto 1 dell'art. 55, e secondo i seguenti limiti:

PER I MARITTIMI ISCRITTI AL TURNO PARTICOLARE

- marittimi iscritti al T.P.: 60 giorni di retribuzione;
 - marittimi iscritti al Fondo:
 - fino a 12 mesi di navigazione nel Fondo: 60 giorni di retribuzione;
 - oltre i 12 mesi di navigazione nel Fondo: 90 giorni di retribuzione.
- Inoltre, il marittimo iscritto al Fondo manterrà tale iscrizione.

PER I MARITTIMI IN C.R.L.

- sino a 4 anni di anzianità in C.R.L.: 6 mesi di retribuzione;
 - da oltre i 4 a 8 anni di anzianità in C.R.L.: 9 mesi di retribuzione;
 - oltre 8 anni di anzianità in C.R.L.: 12 mesi di retribuzione.
- Inoltre, il marittimo in C.R.L. verrà iscritto nel Fondo, qualora ne abbia maturato i requisiti.

--+--+--+--

3.2. SEZIONE PER L'IMBARCO DEI COMANDANTI E I DIRETTORI DI MACCHINA DI NAVI DA CROCIERA, DA CARICO E TRAGHETTI PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 3.000 TSL DELL'ARMAMENTO NAZIONALE

--++--++--

Art. 39

Infrazioni disciplinari e sanzioni

1 - Eventuali infrazioni del Comandante e del Direttore di Macchina, e in particolare quelle ai doveri di cui all'articolo precedente, e inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro saranno sanzionate in proporzione alla loro gravità in base al seguente codice disciplinare.

2 - Qualora l'armatore ritenga che il Comandante o Direttore di macchina abbia commesso una infrazione o posto in essere un inadempimento che possa dar luogo a sanzione disciplinare, l'armatore stesso o un suo procuratore provvederà alla contestazione dell'addebito consentendo poi l'esercizio del diritto di difesa nei termini di legge vigenti.

3 - Il Comandante o il Direttore di macchina, se lo richiede in sede di giustificazioni scritte, può essere sentito a sua difesa con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. La convocazione per l'audizione deve essere comunicata entro cinque giorni dalla richiesta.

4 - L'armatore, valutate le giustificazioni del lavoratore, se pervenute, e, comunque, dopo dieci giorni dall'avvenuto ricevimento della lettera di contestazione, potrà adottare una delle seguenti sanzioni disciplinari, in proporzione alla gravità dei fatti contestati:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa fino a 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;

e) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di 2 mesi;

f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;

g) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in CRL.

a) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazione di lieve entità il Comandante o Direttore di macchina potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

b) Rimprovero scritto.

Il rimprovero scritto si adotta per infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

La recidiva infrazione per cui è previsto il provvedimento di rimprovero scritto, non prescritto, dà la facoltà all'Armatore di comminare provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 10 giorni.

c) Multa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inadeguata gestione delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando non ricadono nei casi previsti dalle successive lettere d) ed e).
2. Abusi di qualsiasi genere e mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno a persone o cose.
3. Comportamenti non corretti tali da generare un fondato reclamo formale da parte di terzi.
4. Non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio/residenza o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'azienda.

L'importo delle suddette multe è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali.

La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di multa, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

d) ed e) Sospensione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inadeguata gestione delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando la mancanza cagioni danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.
2. Rifiuto di sottoporsi alle visite mediche previste, di partecipare a corsi di aggiornamento/formazione, di presenziare agli incontri periodici che l'azienda stabilisce in applicazione di norme o regolamenti.
3. Richiedere a bordo l'esecuzione di lavori per proprio conto senza l'utilizzo di materiale dell'Azienda.

4. Rivolgere a terzi frasi offensive, salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi.
5. Omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza di persone e/o della nave.

Resta inteso che, in caso di sospensione, verrà attuata la procedura amministrativa di sbarco del Comandante o Direttore di macchina.

La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di sospensione, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

f) e g) Risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dalla CRL o dal TP.

Vi si incorre in genere per tutte quelle infrazioni in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per:

1. Inosservanza al prescritto divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.
2. Trafugamento di documenti dell'Azienda che determinino una violazione della dovuta riservatezza aziendale.
3. Alterchi con vie di fatto ingiurie, disordini, risse o violenze, durante l'imbarco, sia al di fuori che all'interno della nave
4. Furto a bordo di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti.
5. Richiesta di esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi con utilizzo di materiale aziendale.
6. Abuso di potere verso propri subordinati.
7. Condanna Penale del dipendente, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del dipendente.
8. È trovato in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope.
9. Divulgazione, con ogni mezzo, di immagini e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale.

10. Molestie o bullismo o atti di violenza fisica o morale nei confronti di subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri ecc.).

11. Rilascio all'azienda e/o terzi di documenti o certificati falsi.

12. Atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del dipendente e del suo operato.

13. Inadeguata gestione delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando la mancanza cagioni danni alle persone.

14. Recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti.

Il caso di licenziamento per giusta causa, ai sensi della presente lettera e) numeri 2, 3, 4, 8, 9, 10, 13, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In tutti i casi in cui, nella presente Sezione, si parla di "prescrizione" delle sanzioni disciplinari, si intende un periodo a ritroso di due anni dalla data di notifica della contestazione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dall'Armatore o da un suo procuratore. Potrà essere altresì disposto lo sbarco immediato nei casi di particolare gravità indicati nell'elenco di cui sopra. In tal caso l'Armatore potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale mensile.

Resta salvo il diritto delle parti di promuovere le azioni consentite dalle leggi vigenti ed applicabili in materia.

In caso di licenziamento, ove il Collegio di conciliazione, con motivato giudizio, lo riconosca ingiustificato ed accolga quindi il ricorso dell'interessato, disporrà contestualmente, a carico dell'Armatore, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro computata con i criteri dell'indennità di preavviso, graduabile in relazione alle proprie valutazioni, circa gli eventi che caratterizzano il caso in esame, tra:

- 45 e 90 giorni fino a 3 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Armatore nella qualifica in C.R.L. o T.P.
- 60 e 120 giorni fino a 10 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Armatore nella qualifica in C.R.L. o T.P.
- 75 e 150 giorni oltre 10 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Armatore nella qualifica in C.R.L. o T.P.

3.3. Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Seafarers embarked on Italian International Register Vessels or Vessels under the Bare-Boat system.

Article 21 Misconduct

- 21.1. For the purpose of this Agreement misconduct is to be intended a serious default of employment obligations.
- 21.2. A shipowner may terminate the employment of a seafarer following an act of misconduct or incompetence which gives rise to a lawful entitlement to dismissal or in case of relevant infringement of the Company's code of conduct, provided that the shipowner shall, where possible, prior to dismissal, give written notice to the seafarer specifying the misconduct or incompetence which has been the cause of the dismissal.
- 21.3. In the event of the dismissal of a seafarer in accordance with this clause, the shipowner shall be entitled to recover from that seafarer's balance of wages the costs involved with repatriating the seafarer together with such costs incurred by the shipowner as are directly attributable to the seafarers proven misconduct. Such costs do not, however, include the costs of providing a replacement for the dismissed seafarer.
- 21.4. For the purpose of this Agreement, refusal by any seafarer to obey an order to sail the ship shall not amount to misconduct of the seafarer where:
- a) the ship is unseaworthy or otherwise substandard as defined in Clause 19.3 e);
 - b) for any reason it would be unlawful for the ship to sail;
 - c) the seafarer has a genuine grievance against the -shipowner in relation to the implementation of this Agreement and has complied in full with the terms of the shipowner's grievance procedure, or
 - d) the seafarer refuses to sail into a warlike area.

3.4. SEZIONE PER IL PERSONALE DI TERRA - UFFICI E TERMINALS DELLE SOCIETA' DI NAVIGAZIONE CHE ESERCITANO L'ARMAMENTO PRIVATO

--++--

Art. 31

Provvedimenti disciplinari

1 - Le inadempienze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di quattro ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio, per un periodo non superiore a otto giorni;
- e) licenziamento.

2 - Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato dalla Società nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver consentito l'esercizio del diritto di difesa.

3 - Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4 - In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

5 - Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei venti giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite la Direzione provinciale del lavoro di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal dirigente responsabile dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora la Società non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di

cui al presente comma, la sanzione disciplinare non avrà alcun effetto. Se la Società adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

6 - Decorsi due anni dall'applicazione delle sanzioni disciplinari non potrà tenersi conto di esse ad alcun effetto.

7 - A titolo esemplificativo e non esaustivo, il provvedimento del rimprovero scritto si applicherà al lavoratore che:

- a) non osservi l'orario ordinario di lavoro o comunque stabilito dalla contrattazione integrativa aziendale o non adempia alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- b) per disattenzione arrechi danni lievi alle macchine, agli strumenti di lavoro;
- c) non dia immediata comunicazione del mutamento di indirizzo della sua residenza.

8 - A titolo esemplificativo e non esaustivo, il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b) si assenti dal lavoro fino a un giorno senza comprovata giustificazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) esegua lavori non assegnatigli;
- e) commetta una recidiva in una delle mancanze per cui abbia già avuto un rimprovero scritto.

9 - A titolo esemplificativo e non esaustivo, il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) commetta recidiva, oltre la seconda volta, in qualunque delle mancanze che prevedono una sanzione conservativa inferiore (rimprovero scritto e/o multa), salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
- c) commetta recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quarta volta;
- d) contravvenga al divieto di fumare sul luogo di lavoro.

10 - Salva ogni altra azione legale, il licenziamento si applica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre tre giorni o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte nell'anno;
- b) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda o che perturbi il normale andamento del lavoro;
- c) commetta atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone, ivi compreso il lavoratore autore della condotta, e/o delle strutture;
- d) l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- e) la recidiva, oltre la terza volta, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;

- f) l'inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali;
- g) insubordinazione verso i superiori;
- h) fruizione abusiva da parte del lavoratore del trattamento economico previsto per l'assenza per malattia o infortunio (ad esempio, falsificazione di documenti destinati alle certificazioni di malattia; effettuazione di altra attività per conto proprio o di terzi; attività ricreative incompatibili con le prescrizioni mediche);
- i) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- j) si presenti in servizio in stato di manifesta assunzione di sostanze psicotrope o stupefacenti.

11 - Nei casi di cui al comma 10, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale.

--+--+--

3.5. SANZIONI PER VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E/O DEL MODELLO

L'inosservanza - da parte del Dipendente - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un Dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dai vigenti CCNL.

Al personale Dipendente, sia esso marittimo o addetto all'ufficio o al terminal della Società di navigazione (salvo specifiche eccezioni e differenze specificamente illustrate) possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Richiamo o rimprovero scritto;
- b) Multa;
- c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d) Licenziamento/Risoluzione del contratto di lavoro.

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

- a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo o rimprovero scritto il Dipendente che
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare della multa il Dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro l'addetto all'ufficio o al terminal della Società di navigazione e incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal turno particolare e dall'elenco della C.R.L. il lavoratore marittimo che:
 - effettuati con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello e del Codice Etico che si rivelano infondate;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - i. l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - ii. la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO	Pagina 19 di 22 Rev. 2
---	------------------------------

d) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento (per il lavoratore addetto all'ufficio o al terminal della Società di navigazione, nei termini e modi stabiliti nel CCNL applicabile) o della risoluzione del contratto di lavoro (per il lavoratore marittimo, nei termini e modi stabiliti nel CCNL applicabile) il Dipendente che:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- violi il divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

4. SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e/o l'Organo di Controllo e/o l'organo amministrativo e/o l'amministratore unico, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione e/o l'organo amministrativo e/o l'amministratore unico, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'Organo di Controllo, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione e/o l'organo amministrativo e/o l'amministratore unico, potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO	Pagina 20 di 22 Rev. 2
---	------------------------------

di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione e/o l'organo amministrativo e/o l'amministratore unico,.

6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione e/o l'organo amministrativo e/o l'amministratore unico;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In conseguenza le sanzioni in cui il soggetto apicale potrà incorrere sono:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria e/o totale o parziale revoca di deleghe o procure;
- revoca dell'incarico.

Per violazioni del Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, sarà comminato il richiamo formale scritto; per violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o la revoca totale o parziale delle eventuali deleghe o procure; per violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale, sarà comminata la revoca dall'incarico.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e/o l'organo amministrativo e/o l'amministratore unico, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO	Pagina 21 di 22 Rev. 2
---	------------------------------

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall' Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi secondo modalità e termini previsti dallo statuto.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione e/o Amministratore Unico.

Durante tale adunanza, cui partecipano anche i membri dell'Organismo di Vigilanza, viene ascoltato l'interessato e acquisite eventuali sue deduzioni scritte e decisi o effettuati eventuali ulteriori accertamenti.

Il Consiglio di Amministrazione e/o Amministratore Unico, valutati gli elementi acquisiti, decide la sanzione da irrogare, motivando l'eventuale dissenso sulla proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazioni di gravità tale da ledere la fiducia della società nei confronti dell'amministratore o di un sindaco (art. 2392 c.c.), convoca l'Assemblea, proponendo i provvedimenti più opportuni ai sensi dell'art. 2383, c. 3, c.c. La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Unico, viene comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza e all'interessato.

7. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Qualora la violazione del Modello sia ascrivibile all'organo di controllo, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio l'Organo di Controllo e l'organo amministrativo e/o l'Amministratore Unico.

L'Organo di Controllo, esperite le opportune ulteriori indagini e, eventualmente, sentito il componente a cui è contestata la violazione, assume, sentito il l'Organo amministrativo e/o Amministratore Unico, i provvedimenti opportuni a norma dell'art. 2407 c.c.

8. MISURE NEI CONFRONTI DI ESTERNI E PARTNERS

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino Collaboratori esterni, Consulenti e Partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice di comportamento nonché, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena – in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo. Qualora la violazione, riconducibile al campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001, fosse posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto nell'ambito dei rapporti contrattuali con Visemar, è prevista, quale sanzione, la

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO	Pagina 22 di 22 Rev. 2
---	------------------------------

risoluzione del contratto in applicazione delle clausole contrattuali e delle norme di legge e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente.

9. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ODV

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informa l'Organo di Controllo e il Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Unico i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai Membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

10. APPARATO SANZIONATORIO AI SENSI DELLA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING

La L. 179/2017 prevede che vengano inflitte sanzioni, nel rispetto di quanto riportato nei paragrafi della presente sezione e del Modello, nei confronti dei soggetti che:

- violino il divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in materia di Whistleblowing può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

E' onere della Società, in qualità di 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.”