

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**- AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO 2001
E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI
- PARTE GENERALE**

Riferimento	Revisione	Data	Approvato
Modello di Organizzazione e di Controllo	02	15.12.2020	15.12.2020

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

INDICE

Parte generale

Introduzione

1. Quadro normativo

1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal D. Lgs. 231/2001 e le fattispecie di reato.

1.2 Gli autori del reato: persone in posizione apicale e loro sottoposti.

1.3 L'interesse della Società.

1.4 Le sanzioni.

1.5 I presupposti di esclusione di responsabilità dell'ente. **2.**

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1 Le principali aree di attività di ALILAURO SPA

2.2 I motivi che hanno indotto ALILAURO SPA ad adottare il Modello e le sue finalità.

2.3 Le attività svolte da ALILAURO SPA propedeutiche all'adozione del Modello.

2.4 Struttura del Modello.

3. L'organismo di vigilanza e controllo

3.1 Individuazione.

3.2 Nomina.

3.3 Funzionamento.

3.4 Funzioni e poteri.

2

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI – Parte generale

3.5 Attività di Reporting dell'ODV.

3.6 Reporting nei confronti dell'ODV.

4. Whistleblowing

4.1 Introduzione

4.2 Destinatari

4.3 Caratteristiche del canale con modalità informatiche 4.4.

Caratteristiche del canale informativo via posta ordinaria 4.5 Iter della
procedura di segnalazione

4.6 Analisi della segnalazione

4.7 Soggetti responsabili

4.8 Sistema sanzionatorio

4.9 Diffusione della conoscenza dell'istituto del
“whistleblowing”

5. Diffusione, comunicazione e formazione

5.1 Formazione del personale

5.2 Informativa a collaboratori esterni, consulenti, partner etc.

6. Sistema disciplinare

6.1 Disposizioni sanzionatorie

6.2 Ambito di applicazione

3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI – Parte generale

6.3 Sanzioni per lavoratori dipendenti

6.4 Misure nei confronti degli amministratori

6.5 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori o
terzi in genere

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

Introduzione

Il decreto legislativo 231/2001 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29

settembre 2000, n. 300”), emanato l’8 giugno 2001, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il D. Lgs 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi – o anche solo tentati - nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Una forma di responsabilità dell’ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

Il D. Lgs 231/01 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione, gestione e controllo”, idonei a prevenire la commissione dei reati stessi.

La definizione, l’adozione e l’aggiornamento nel tempo di un Modello, così come la emanazione di un proprio Codice Etico vogliono pertanto essere ulteriori strumenti con cui ALILAURO SPA mira a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e dei principi comportamentali che da sempre ispirano l’operato della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della ALILAURO SPA S.P.A., con delibera del 23/12/2019 ha approvato il proprio Modello organizzativo (il

5

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL’8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

“**Modello**”) nonché il proprio Codice Etico, con entrata in vigore dei

medesimi al 1° gennaio 2020.

1. Quadro normativo

1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal D.Lgs 231/2001 e le fattispecie di reato

Il quadro normativo di riferimento contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle Società si articola in tre fonti:

a) la Legge delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, pubblicata nella G.U. n. 250 del 25 ottobre 2000;

b) il D.Lgs 231/2001 contenente “la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, emanato in esecuzione dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” pubblicato nella G.U. n. 140 del 19 giugno 2001, successivamente integrato da specifiche disposizioni di legge come meglio si dirà nella Parte Speciale;

c) il Decreto del Ministro della Giustizia del 26 giugno 2003 n. 201 contenente il “regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Con il D.Lgs 231/2001 è stato introdotto un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” - con una disciplina analoga alla responsabilità penale - della Società, in forza del quale la stessa – se ed in quanto siano integrati tutti i presupposti previsti dal D.Lgs 231/2001 - risponde per i reati commessi da chi opera “professionalmente” al suo interno. Questa responsabilità amministrativa della Società si aggiunge quindi alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto integrante il reato.

Il D. Lgs 231/2001 si caratterizza pertanto per la sua portata fortemente

Parte generale

innovativa che porta, nella sostanza, al superamento del tradizionale principio per cui “*societas delinquere non potest*”.

La sede naturale di accertamento della responsabilità è il processo penale (art. 36 D.Lgs 231/2001) che prende avvio dall’iniziativa del pubblico ministero (artt. 55 e 56 D.Lgs 231/2001).

Il giudizio svolto potrà avere due conclusioni:

a) se i presupposti della responsabilità della Società mancano, sono insussistenti o è insufficiente o contraddittoria la prova, il giudice lo dichiara con sentenza, indicando la causa nel dispositivo (art. 66 D.Lgs 231/2001);

b) se invece i presupposti di responsabilità, oggettivi e soggettivi, sono stati accertati e la Società risulta responsabile, il giudice applica le sanzioni previste dalla legge, di cui diremo più oltre, con condanna alle spese processuali (art. 69 D.Lgs 231/2001).

Il primo presupposto fondamentale della fattispecie normativa della responsabilità delle Società consiste nella commissione dei reati previsti dal D. Lgs 231/01, indicati ed illustrati nella Parte Speciale del presente Modello oltre che di quelli contenuti nella Parte specificatamente dedicata alla sicurezza sul lavoro.

Vale la pena di ricordare che, secondo l’art. 4 del D.Lgs 231/2001, la Società, nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., risponde anche in relazione ai reati commessi all’estero, alle seguenti condizioni:

a) che il reato venga commesso da un soggetto “funzionalmente” legato alla Società;

b) che la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

c) che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

1.2 Gli autori del reato: persone in posizione apicale e loro sottoposti

Se, dunque, il primo presupposto su cui si fonda la responsabilità delle Società consiste nella commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, il secondo consiste nel fatto che (in forza dell'art. 5 del D.Lgs 231/2001) tali reati devono essere commessi da:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa (in altri termini le persone in c.d. posizione "apicale");

b) o da persone "sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno dei soggetti di cui alla lettera a), ovvero i c.d. "sottoposti" e quindi, di fatto, i dipendenti e/o collaboratori e consulenti della Società.

L'illecito penale deve quindi essere commesso:

a) o dalla persona che è titolare del potere di dare assetto alla politica di gestione e di organizzazione della Società, essendo posta gerarchicamente ed operativamente all' "apice" della società e/o di certe funzioni societarie;

b) o, altresì, secondo un'estensione non indifferente del criterio soggettivo di imputazione della responsabilità, da coloro che risultano sottoposti alla direzione di altri, ovvero i dirigenti e tutti gli altri dipendenti ed in genere i collaboratori non apicali.

1.3 L'interesse della Società

Il terzo ed ultimo presupposto su cui si fonda la responsabilità della Società è la sussistenza di un interesse o vantaggio della Società stessa, cosicché la Società non risponde se le persone sopra indicate quali possibili autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -**

Parte generale

In altri termini il pubblico ministero deve provare ed il giudice deve accertare che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società, anche se non esclusivo, tant'è che la prova dell'assoluta riferibilità esclusiva del reato ad interessi dell'autore o di un terzo è la principale causa di inibizione della funzionalità sanzionatoria del decreto (art. 5 D.Lgs 231/2001).

1.4 Le sanzioni

L'art. 9 del D.Lgs 231/2001, quale conseguenza della riscontrata responsabilità della Società, enumera le seguenti sanzioni:

a) la sanzione pecuniaria, calcolata dall'autorità giudiziaria competente in quote, di numero non inferiore a cento né superiore a mille, con un importo unitario della quota oscillante tra euro 258,22 ed euro 1.549,37. Il meccanismo impone all'autorità giudiziaria di determinare il numero di quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità, dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11 D.Lgs 231/2001). L'importo della quota viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

b) le sanzioni interdittive ovvero:

⇒ L'interdizione dall'esercizio dell'attività svolta;

⇒ La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

⇒ Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

⇒ L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o

sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

⇒ Il divieto di pubblicizzare beni e servizi. È bene precisare a tal proposito che le sanzioni interdittive si applicano solo ad alcuni dei reati previsti dal D.Lgs 231/01, come meglio si dirà nella Parte Speciale e, in

9

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

presenza di alcune circostanze, possono essere applicate anche in via cautelare (art. 45 del Decreto).

1.5 I presupposti di esclusione di responsabilità dell'ente

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs 231/2001 prevedono una forma specifica di esonero della responsabilità che opera sia quando il reato è stato commesso da soggetti apicali, sia quando il reato è stato commesso dai loro sottoposti.

In particolare, nel caso dei soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede che la Società non risponda se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché il compito di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ovvero ad un Organismo di Vigilanza e Controllo, anche monocratico (di seguito "ODV");

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello.

Qualora invece il reato sia stato commesso da soggetti non in posizione apicale, in virtù di quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 231/2001:

a) la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; b) l'inosservanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

È bene precisare, quindi, che l'onere della prova cambia a seconda che i

10

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

reati siano stati commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da coloro che sono sottoposti all'altrui direzione.

Infatti nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la Società dovrà provare che il responsabile abbia sostanzialmente agito contro il divieto di commettere reati impostogli dalla Società violando (con frode) il Modello predisposto dalla Società stessa.

In altri termini, nel caso del reato commesso dal soggetto apicale, l'invocabilità dell'esimente postula che non sia sufficiente la sola idoneità del Modello, ad escludere l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza ma, altresì, la sua fraudolenta elusione.

Nel caso invece dei reati commessi da soggetti che sono sottoposti all'altrui direzione è sufficiente, perché sia invocabile l'esimente, l'aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo, spettando al pubblico ministero la prova della sua eventuale inidoneità o della mancata attività di direzione e vigilanza.

Risulta a questo punto agevole comprendere che - al di là delle esimenti invocabili dalla Società, a seconda che il reato sia stato commesso dai soggetti in posizione apicale o meno, con relativa inversione dell'onere della prova - il fulcro centrale della disciplina per l'esonero della responsabilità della Società previsto dal D.Lgs 231/2001 sia nell'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, che non costituisce solo un valido strumento di adeguamento alla normativa, ma altresì un'occasione per

ribadire e diffondere principi etici comportamentali a cui ispirarsi nell'esercizio delle attività aziendali sino a divenire, in virtù degli ultimi aggiornamenti che ne hanno ampliato l'efficacia, esimente ai reati di natura colposa, in materia di tutela della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, uno strumento volto a presidiare ulteriormente l'area della sicurezza rafforzando il sistema di gestione e controllo già esistente in tale delicato ambito.

2. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1 Le principali aree di attività di ALILAURO SPA

11

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -

Parte generale

E' necessario preliminarmente illustrare le caratteristiche e le attività della Società e della relativa struttura organizzativa, in modo da chiarire anche le motivazioni sottese alla scelta della società di focalizzare le verifiche del Risk Assessment, su determinate aree di attività.

ALILAURO SPA è una società leader nel settore della navigazione, costituita l'01/04/2003, ed opera nel settore del cabotaggio marittimo tra le isole dell'arcipelago campano e Napoli e altre località della costa campana.

La società è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di LAURO.IT che esercita tale attività anche nei confronti delle società direttamente e indirettamente controllate da ALILAURO SPA.

La società ha affidato a LAURO.IT la gestione e il coordinamento dei servizi gestionali, amministrativi e contabili, dell'area societaria e legale, dell'area finanza e controllo di gestione, dell'area risorse umane, dell'area *information & communication technology*, dell'area marketing e piano di comunicazione anche per le società che direttamente e indirettamente controlla, in virtù del Contratto di servizio stipulato con LAURO.IT SPA in data 28/01/2019; svolge attività di gestione di partecipazioni in altre società di navigazione; con un proprio ramo d'azienda, gestisce un cantiere navale (Marintecnica).

2.2 I motivi che hanno indotto ALILAURO SPA ad adottare il Modello e le sue finalità

ALILAURO SPA, in coerenza con i principi etici e di governance ai quali ha da sempre orientato il proprio comportamento ed al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno adottare un Modello che, al di là delle previsioni del D.Lgs 231/2001, potesse realmente incentivare i comportamenti apprezzabili, disincentivando quelli ritenuti dannosi, funzionando da deterrente e svolgendo effettivamente quella funzione preventiva rispetto alla commissione di reati che costituisce il fulcro della normativa in questione.

ALILAURO SPA ritiene che l'adozione del Modello e la contemporanea emanazione del Codice Etico costituiscano, un ulteriore forte strumento di

12

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI - Parte generale

sensibilizzazione di tutto il proprio personale dipendente e di tutti i soggetti con cui ALILAURO SPA entra in relazione, affinché ciascuno, nell'espletamento delle proprie attività e nell'ambito delle proprie deleghe, tenga un comportamento corretto e trasparente in linea con i valori etici cui ALILAURO SPA si ispira.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo in continua evoluzione ed aggiornamento, finalizzato a ridurre il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle cosiddette "attività sensibili" e la loro regolamentazione mediante norme, procedure e protocolli definiti.

Alla luce dell'evoluzione normativa che ha previsto un ampliamento del novero dei reati ricompresi nel Decreto stesso, si è ritenuto che, l'implementazione di un Modello Organizzativo Aziendale, in questo periodo storico della vita dell'azienda, oltre ad essere opportuno, risultasse, altresì,

necessario, vista la tipologia di attività in cui ALILAURO SPA opera, al fine di tutelare i suoi dirigenti ed il suo management.

2.3 Le attività svolte da ALILAURO SPA propedeutiche all'adozione del Modello

ALILAURO SPA, anche avvalendosi di consulenti esterni, ha avviato un processo interno finalizzato alla predisposizione del Modello. Si riportano qui di seguito le principali attività che sono state svolte da ALILAURO SPA ai fini dell'individuazione delle aree a rischio, sulla base delle quali si è proceduto alla predisposizione sia della prima versione del Modello e sia della versione definitiva adottata.

L'identificazione delle aree di rischio è stata effettuata tramite:

- l'esame delle attività aziendali, verificando tutta la documentazione interna disponibile (Norme, Procedure, Policies, Documenti con i quali la Società si presenta all'esterno, Sistema delle deleghe, Job description, etc.),
- una serie di interviste, le quali sono state effettuate sia con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale di ALILAURO SPA,

13

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI – Parte generale

sia con alcuni loro collaboratori.

Sulla base di tale processo di analisi, ALILAURO SPA ha individuato una serie di attività a rischio, svolgimento delle quali si può eventualmente ipotizzare, quantomeno in linea astratta, il compimento di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

Il documento di nullo dettaglio della mappatura dei rischi è conservato agli atti dall'azienda nella documentazione a supporto del Modello.

2.3.1 “Sistema di Controllo Esistente”

Una volta conclusa tale fase, ALILAURO SPA ha quindi provveduto a verificare le modalità di gestione delle attività a rischio e gli strumenti di controllo esistenti, quali risultano:

a) dall'insieme di disposizioni che costituiscono il sistema di Corporate Governance di ALILAURO SPA, contenute nello Statuto sociale e Atto costitutivo, Procedure, Policies, Documenti con i quali la Società si presenta all'esterno, etc.;

b) dal sistema di deleghe e poteri, *Job description*, che permette di assegnare, a partire dagli organi di vertice della Società, i poteri necessari per l'espletamento delle attività aziendali, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali di ciascun Comandante di nave, in un'ottica di autonomia professionale e patrimoniale, di capacità e di competenza.

I documenti di cui alle lettere a), e b) sono definiti congiuntamente il **“Sistema di Controllo Esistente”**.

Sulla base del più recente riesame sia del Modello e sia del Sistema di Controllo Esistente sono stati implementati i Processi e le Procedure.

In ottemperanza poi all'art. 6 comma 2 del Decreto si è ritenuto opportuno prevedere alcuni specifici protocolli inseriti direttamente nel

14

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

Modello, a governo dei più delicati processi/operazioni strumentali all'eventuale commissione dei reati (d'ora in poi “Protocollo/i e/o Protocollo/i 231”) che, a supporto ed integrazione del Sistema di Controllo Esistente ed in considerazione del *core business* di ALILAURO SPA, contengono i principi fondamentali a cui attenersi nell'effettuazione delle operazioni più significative e maggiormente prevalenti (di cui meglio si dirà nella Parte Speciale).

2.4 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di: una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale** con particolare riferimento alle aree “sensibili”: “Ciclo attivo e passivo”, “Prevenzione reati informatici”, “Flussi monetari e finanziari e loro tracciabilità”, “Gestione contabilità generale”, “Bilancio di esercizio”, “Prevenzione reati autoriciclaggio”, “Procedura whistleblowing” e “Procedura conflitto di interessi”, “Procedura salute e sicurezza sul lavoro” e “Procedura Tutela dell’Ambiente”.

a) **Parte Generale**

⇒ Sono identificati gli elementi fondamentali del Modello;

⇒ Sono individuati i soggetti responsabili per quanto riguarda l’approvazione, l’integrazione, l’implementazione e l’aggiornamento periodico del Modello, nonché la verifica del funzionamento del medesimo;

⇒ È identificato l’ODV e sono delineate le sue caratteristiche di indipendenza e autonomia nonché i suoi compiti e poteri;

⇒ Sono definiti i meccanismi di funzionamento e di verifica del Modello anche in relazione alla reportistica periodica che la struttura organizzativa deve trasmettere all’ODV al fine di consentire allo stesso di monitorare l’applicazione e l’idoneità nel tempo del Modello;

⇒ È prevista un’attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione del Modello a tutta la struttura organizzativa aziendale;

15

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL’8 GIUGNO 2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –

Parte generale

⇒ Sono definiti i principi generali sui quali si basa il sistema disciplinare adottato da ALILAURO SPA in caso di violazione del Modello e le sanzioni applicabili.

b) **Parte Speciale:**

⇒ Sono esplicitati i principi generali di comportamento cui i destinatari del Modello devono attenersi nello svolgimento delle loro funzioni e dei loro compiti;

⇒ Sono esaminati tutti i reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001 per i quali è possibile un coinvolgimento della società ed individuate le attività aziendali “a rischio” ai sensi del medesimo e sono comunque richiamati anche tutti gli altri reati per i quali il rischio appare solo astrattamente, ma non concretamente ipotizzabile nell’ambito delle attività riconducibili alla Società;

⇒ Sono identificati i processi “strumentali” ai fini della realizzazione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e, per le attività più sensibili, i relativi Protocolli;

⇒ Sono indicate le modalità di attuazione delle attività a rischio e le conseguenti verifiche dell’ODV.

Il Modello predisposto da ALILAURO SPA si articola in un sistema di regole e di controlli che è stato messo a punto, da un lato mediante l’implementazione del Sistema di Controllo Esistente e, dall’altro lato, mediante:

- 1) l’individuazione delle aree e dei processi “sensibili”, ritenuti più a rischio per la commissione dei reati e la definizione di alcuni Protocolli 231;
- 2) l’individuazione, in particolare, dei processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività più a rischio, affinché vengano garantite con continuità la separazione e l’indipendenza tra i soggetti, i

16

quali concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, nonché la documentazione, la registrazione ed il controllo adeguato di tutte le operazioni che comportano l'utilizzo delle risorse economiche e finanziarie;

3) l'adozione di un Codice Etico di Comportamento, quale sistema normativo interno che sia l'espressione tangibile dell'interesse di ALILAURO SPA a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, anche al di là ed indipendentemente da quanto previsto dalla normativa, con, in ogni caso, previsioni e richiami specifici concernenti il D.Lgs 231/2001;

4) la nomina di un Organismo di Vigilanza e Controllo monocratico, con il compito di verificare l'effettività del Modello e la sua applicazione, di curarne l'aggiornamento, di verificare la conformità dei comportamenti nonché di accertare la capacità nel tempo del Modello di prevenire la commissione dei reati;

5) un'attività di informazione, formazione e diffusione del Modello e delle sue componenti rivolta a tutti gli appartenenti alla Società nonché a collaboratori esterni e consulenti, affinché familiarizzino con esso e con le relative regole comportamentali e si formi una loro piena consapevolezza, anche in relazione al corrispondente sistema sanzionatorio.

Nell'elaborazione del Modello si è altresì tenuto conto delle **Linee Guida** emanate da **Confindustria** in data 07 marzo 2002 e successivamente integrate in data 24 maggio 2004 e in data 31 marzo 2008 (le "**Linee Guida**") ritenute dal Ministero della Giustizia "complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall'art.6, comma 3, del D.Lgs 231/2001".

E' inteso che ALILAURO SPA rimane unica responsabile in merito alle modalità di implementazione delle suddette Linee Guida nel proprio contesto organizzativo e, dunque, in merito alla concreta attuazione del proprio Modello.

Dal momento che il presente Modello è un atto di emanazione

**CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -**

Parte generale

dell'Organo Dirigente in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 D. Lgs. 231/2001 la sua adozione così come l'eventuale modifica e/o integrazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, è rimessa al Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'ODV, l'individuazione di ulteriori attività a rischio che, in base all'evoluzione legislativa o dell'attività di ALILAURO SPA potranno essere ricomprese nell'ambito delle cosiddette attività sensibili, e l'eventuale conseguente integrazione del Modello.

3. L'organismo di vigilanza e controllo

3.1 Individuazione

In base alle previsioni del D.Lgs 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Sulla base delle prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria, che individuano nell'autonomia, nell'indipendenza e nella professionalità i requisiti principali dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione di ALILAURO SPA ha provveduto a nominare il proprio Organismo di Vigilanza e Controllo.

In considerazione della dimensione e dell'organizzazione di ALILAURO SPA, si è optato per una composizione monocratica dell'ODV. Tale composizione è, infatti, stata ritenuta idonea ad assicurare l'effettività dei controlli che è chiamato ad effettuare.

Il membro dell'ODV è stato scelto tra le figure più adeguate ad assumere questo ruolo in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità che si richiedono per tale funzione, possiede altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscono ulteriormente

l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di

18

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice di ALILAURO SPA.

Nello svolgimento delle proprie funzioni l'ODV si avvarrà, nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate nel budget, della collaborazione di risorse interne ovvero di professionisti esterni. In particolare si avvarrà del supporto e dell'assistenza costante dell'Ufficio Legale di ALILAURO SPA.

3.2 Nomina

L'ODV è un organo monocratico.

L'ODV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico e resta in carica per un periodo stabilito, in tale delibera, dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Unico che l'ha nominato ed è comunque rieleggibile.

È lo stesso Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico che nomina il membro dell'ODV.

Sono incompatibili con la carica di componente dell'ODV le cosiddette "parti correlate", intendendosi per "parti correlate" ai sensi della comunicazione Consob n. DEM/2064231 in data 30 settembre 2002:

I. I soggetti che controllano, sono controllati da, o sono sottoposti a comune controllo con la Società;

II. Gli aderenti, anche in via indiretta, a patti parasociali;

III. I soggetti collegati alla Società o quelli che esercitano un'influenza notevole sulla Società stessa;

IV. Coloro ai quali sono attribuiti poteri o responsabilità in

ordine all'esercizio delle funzioni di amministrazione, direzione e controllo nella Società;

V. Gli stretti familiari delle persone fisiche ricomprese nei punti da (I) a (IV);

19

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

VI. I soggetti controllati dalle persone fisiche ricomprese nei punti da (I) a (IV) o sui quali le persone fisiche ricomprese nei punti da (I) a (IV) esercitano un'influenza notevole;

VII. I soggetti che hanno in comune con la Società la maggioranza degli amministratori,

VIII. I soggetti che abbiano una rilevante relazione d'affari con la società.

Costituiscono cause di ineleggibilità del componente dell'ODV, ovvero di decadenza nel caso in cui sopraggiungano:

(i) Le situazioni precedentemente indicate quali cause di incompatibilità;

(ii) La richiesta di rinvio a giudizio o condanna, anche non passata in giudicato, in relazione ad uno dei reati di cui al D.Lgs 231/2001;

(iii) La condanna, ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale ed ascoltato preventivamente il membro dell'ODV, potrà disporre la sospensione dello stesso e la nomina di un sostituto *ad interim* e potrà altresì disporre l'eventuale

revoca per giusta causa del membro dell'ODV sempre previa audizione dello stesso. In via esemplificativa per giusta causa dovrà intendersi:

- 1) il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità - decadenza di cui sopra;
- 2) l'attribuzione di funzioni incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione propri dell'ODV;

20

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

- 3) un grave inadempimento dei propri doveri;
- 4) una sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV;

3.3 Funzionamento

Il membro monocratico dell'ODV dura in carica per un triennio ed è comunque rieleggibile. Per quanto attiene alle regole interne inerenti il suo funzionamento, l'ODV, nell'esercizio della propria autonomia, si è dotato di un proprio Regolamento conservato presso i propri uffici di Napoli.

3.4 Funzioni e poteri

All'ODV sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e controllo. Le attività e la metodologia di programmazione e lavoro che l'ODV seguirà vengono qui di seguito sintetizzate come segue.

Attività di verifica e controllo

A tal fine l'ODV:

- a) verifica l'efficienza e l'efficacia del Modello adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001;

b) verifica il rispetto del Sistema di Controllo Esistente e dei Protocolli previsti dal Modello e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Responsabili dei vari processi individuati dall'ODV;

c) effettua verifiche periodiche mirate su determinate operazioni compiute da ALILAURO SPA appartenenti ad un'area c.d. "sensibile" (d'ora in poi "Operazioni" / "Operazione");

d) svolge, direttamente o attraverso risorse interne e/o esterne,

21

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -
Parte generale**

attività ispettiva rivolgendosi direttamente alla funzione aziendale che ha curato l'Operazione, acquisisce copia di tutta la documentazione disponibile, svolge colloqui diretti con i responsabili dell'Operazione, discute con essi delle eccezioni eventualmente riscontrate, propone eventuali azioni correttive;

e) ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello ed il Sistema di Controllo Esistente nel suo complesso;

f) svolge l'istruttoria necessaria a seguito della ricezione delle segnalazioni Whistleblowing, pervenute attraverso uno dei canali informativi ed, all'esito, procede o all'archiviazione per infondatezza dei fatti o per l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o ai doverosi accertamenti con i vertici aziendali e/o con i responsabili delle aree interessate, all'esito dei quali segnalerà l'eventuale violazione del Modello, del Codice Etico o del Sistema di Controllo Esistente per l'adozione dei provvedimenti più opportuni.

Scopo di queste attività è quello di verificare l'effettività del Modello, la sua idoneità a prevenire i rischi e la correttezza con cui sono state compiute le Operazioni sensibili.

Attività di informazione ed aggiornamento

Al fine di mantenere aggiornata l'informazione a tutti i livelli relativa al D.Lgs 231, al Modello ed alla loro evoluzione, l'ODV:

a) Predispone e aggiorna, coordinandosi con la Funzione aziendale preposta, lo spazio web ed Intranet di ALILAURO SPA contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs 231/2001 ed al Modello;

b) Verifica ed aggiorna la mappatura delle Attività Sensibili e la conserva presso i propri uffici;

c) Organizza e monitora le iniziative per la diffusione e la

22

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -

Parte generale

comprensione del Modello e predispone l'eventuale documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o materiale informativo sul Modello.

Attività di coordinamento

A tal fine l'ODV:

⇒ Si coordina con le altre Funzioni Aziendali per: i) il miglior monitoraggio delle attività più sensibili, ii) la programmazione dell'informazione e della formazione del personale, iii) l'adozione di eventuali sanzioni da parte della Direzione del personale, iv) la diffusione più consona del Modello e del Codice Etico;

⇒ Formula all'Organo Dirigente le proposte di aggiornamento ed adeguamento del Modello adottato a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, di significative modificazioni

dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività o a seguito di modifiche normative.

3.5 Attività di reporting dell' ODV

L'attività di reporting costituisce l'esito finale delle attività posta in essere dall'ODV che con essa indicherà:

- a) carenze, eccezioni, violazioni rilevate nel corso delle attività di verifica;
- b) suggerimenti, raccomandazioni per porre rimedio a quelle carenze ed eccezioni che non costituiscono violazioni;
- c) eventuali violazioni al Modello;
- d) proposte di modifiche, aggiornamento, implementazioni del Modello.

23

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

L'attività di reporting si svolge su tre fronti:

Reporting dell'ODV verso la Società

In tale ambito l'ODV riferisce alle funzioni di direzione della società destinataria del Sistema di Controllo Esistente ovvero ai responsabili delle Operazioni sottoposti a verifiche e controlli circa carenze, eccezioni riscontrate, suggerimenti e raccomandazioni e, conseguentemente, accerterà che quanto suggerito venga effettivamente attuato.

In caso di violazioni l'ODV potrà confrontarsi con la Direzione del Personale di ALILAURO SPA per la sanzione da irrogare al soggetto responsabile.

Reporting dell'ODV verso il vertice societario

In tale ambito l'ODV riferisce in merito all'esito delle verifiche periodiche, all'attuazione del Modello, alle proposte di sue eventuali modifiche e/o implementazioni, alle violazioni del Modello (con particolare riferimento a quelle che possano comportare l'insorgere di una responsabilità della Società), e ogni altra notizia significativa raccolta durante le attività svolte, secondo due linee di reporting:

1) la prima, orale, su base continuativa direttamente con l'Amministratore Unico e con il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società;

2) la seconda, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale mediante un'apposita relazione scritta avente per oggetto tutti i dati emersi nel corso dell'anno sull'attuazione, diffusione e rispetto del Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle funzioni attribuite all'ODV e dei contenuti professionali specifici da esso richiesti, l'ODV può avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, delle altre strutture interne della Società, così

24

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

come di consulenti esterni. In particolare per lo svolgimento delle attività qui indicate l'ODV si avvarrà del supporto dell'Ufficio Legale interno della ALILAURO SPA.

3.6 Reporting nei confronti dell'ODV

Dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV (oltre alla documentazione prevista nella successiva Parte Speciale di cui al presente Modello) ogni altra informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello

nelle attività a rischio.

In particolare deve essere portata a conoscenza ogni e qualsiasi informazione - anche quelle pervenute attraverso uno dei canali informativi previsti dal Protocollo Whistleblowing - relativa alla commissione e/o tentativo di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 o comunque relativa a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla ALILAURO SPA e contenute nel Codice Etico nel Modello e nel Sistema di Controllo Esistente.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione ed in ogni caso sarà loro assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni pervenute devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio, il cui accesso e la cui disponibilità è riservata al solo componente dell'ODV.

Devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'ODV:

- le notizie e i documenti relativi ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello, alle sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione completi di motivazione;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs

25

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -**

Parte generale

231/2001;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo da cui potrebbero emergere dei profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello (ci si riferisce, per esempio, agli audit di qualità e sicurezza, alle verifiche contabili ed ai controlli effettuati dalla Funzione di controllo interno istituita nell'ambito della Corporate Governance).

In sintesi tutti i dipendenti ed i terzi interessati possono effettuare segnalazioni all'ODV sulla commissione o sul tentativo di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e, in genere, su comportamenti rilevati che in qualche modo contrastino con le Regole aziendali.

Le segnalazioni devono essere indirizzate a:

Organismo di Vigilanza - ALILAURO SPA – presso la Sede legale della Società.

oppure: segnalazioni.odv@alilauro.it

4. Whistleblowing

4.1 Introduzione

Con la Legge 29 dicembre 2017 n. 179, è stato modificato l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001, con l'introduzione del c.d. *whistleblowing*.

Il comma 2-bis, relativo ai requisiti del MOG, prevede uno o più canali informativi che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano, a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente stesso, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del MOG, che ritengono altamente probabile essersi verificate, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della

26

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –**

Parte generale

segnalazione; a tal fine un canale alternativo con modalità informatiche, costituito da una mail dedicata, è uno strumento necessario e non eventuale.

Inoltre, si chiarisce che le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano “precisi e concordanti”.

I MOG devono prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

Ai fini del Modello Organizzativo di Alilauro Spa per whistleblowing (di seguito, "Segnalazione") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte costituenti reato ovvero non conformi o potenzialmente irregolari rispetto a quanto stabilito dal Modello medesimo, dalle procedure interne rilevanti ai fini del Modello, dalla normativa applicabile alla Società.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti costituenti reato o difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino, in buona fede, segnalazioni

27

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –**

Parte generale

all'Organismo di Vigilanza. La Società si riserva ogni azione contro chiunque

effettui in mala fede segnalazioni non veritiere e stabilisce le conseguenze che possono derivare da un uso distorto dei canali di segnalazione.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso un canale informatico e postale:

- via mail al seguente indirizzo: segnalazioni.odv@alilauro.it • via posta ordinaria, in busta chiusa, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Alilauro Spa, presso la sede legale della Società.

4.2 Destinatari

I destinatari della presente procedura sono i soggetti indicati nell'art 5, comma 1, lettere a) e b) del citato decreto e cioè i vertici aziendali, i componenti degli organi sociali della società, i soci, nonché i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di costoro, compresi i soggetti esterni.

4.3 Caratteristiche del canale con modalità informatiche

Il canale informatico è costituito da una mail dedicata, che prevede: • la riservatezza dell'identità del segnalante, prevedendo misure tecniche per il controllo degli accessi, che consentono di limitare l'accesso e la consultazione del canale al solo Organismo di Vigilanza; • la possibilità di processare la segnalazione in modalità anonima, con eventuale successiva ricostruzione dell'identità del segnalante esclusivamente da parte dell'OdV nei soli casi consentiti (integrazione istruttoria o segnalazione in malafede o calunniosa);

- l'adozione di protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete; • la conservazione, a cura dell'OdV, dei dati e della documentazione.

4.4. Caratteristiche del canale informativo via posta ordinaria

La segnalazione via posta ordinaria, in busta chiusa, è inviata all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Alilauro Spa, presso la sede legale della Società.

**CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -**

Parte generale

La segnalazione non potrà essere anonima perché a tale possibilità è riservato il solo canale informatico e ove, comunque, pervenga una segnalazione anonima l'OdV procederà a cestinarla.

4.5 Iter della procedura di segnalazione

I Destinatari inviano le Segnalazioni, a mezzo e-mail o a mezzo posta ordinaria, non appena vengono a conoscenza degli eventi che le hanno generate, secondo lo schema di segnalazione sub Allegato A della Procedura Whistleblowing.

Qualora un Destinatario dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti o terzi), ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima all'OdV, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Per il destinatario sussiste l'obbligo di trasmettere la segnalazione anonima solo se la stessa è avvenuta via e-mail.

4.6 Analisi della segnalazione

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV, anche ed eventualmente di concerto con i vertici aziendali, con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria che si concluderà - qualora emergessero l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti - con l'archiviazione da parte dell'OdV che, se del caso, ne darà notizia ai vertici aziendali.

Diversamente, si procederà ad ulteriori più approfondite attività anche con il supporto dei responsabili delle aree competenti nonché delle altre figure il cui intervento dovesse rendersi necessario.

4.7 Soggetti responsabili

Il Consiglio di Amministrazione o il Presidente o un Amministratore Delegato o l'Amministratore Unico deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza - per iscritto o a mezzo posta elettronica - ogni

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI -**

Parte generale

evento in grado di incidere sull'operatività e sull'efficacia del protocollo Whistleblowing. Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e correttezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza ai fini del rispetto del protocollo.

4.8 Sistema sanzionatorio

L'OdV vigila sul divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti, sull'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione e sull'obbligo di riservatezza. Le relative violazioni sono fonte di responsabilità disciplinare a carico del soggetto che l'ha commessa, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La sanzione disciplinare applicabile è individuata tra quelle previste nel sistema sanzionatorio illustrato nella presente parte generale del MOG.

4.9 Diffusione della conoscenza dell'istituto del "whistleblowing"

La società stimola la diffusione di tale policy, sia con la sua facilità di reperimento sulla intranet aziendale e sia con adeguata attività di comunicazione e verifiche sulla effettiva conoscenza e padronanza dello strumento da parte dei destinatari.

5. Diffusione, comunicazione, formazione

5.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di ALILAURO SPA assicurare una corretta conoscenza e divulgazione del Modello, del Sistema di Controllo Esistente e del Codice Etico nonché il loro aggiornamento e/o la loro integrazione successiva, tra tutti i dipendenti di ALILAURO SPA.

A tale fine la Direzione del Personale marittimo e amministrativo, unitamente all'ODV, gestirà l'informazione/formazione del personale attraverso una o più di queste iniziative:

30

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

- 1) consegna del Modello e del Codice Etico a tutti i dipendenti in organico e via via ai neo assunti ed ai collaboratori in genere;
- 2) organizzazione di incontri di formazione;
- 3) sottoposizione di test e/o questionari con supporto informatico;
- 4) e-mail di aggiornamento;
- 5) pubblicazione della documentazione inerente sul sito web aziendale e/o sulla Intranet aziendale.

Per quanto riguarda i neoassunti, agli stessi sarà consegnato al momento dell'assunzione un set di documenti il quale dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati ai neo assunti, il Modello compreso anche il Codice Etico ed il Testo del D.Lgs 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a ALILAURO SPA una dichiarazione con la quale dovranno attestare di avere ricevuto tale set di documenti e dovranno impegnarsi ad osservarne le prescrizioni.

5.2 Informativa a collaboratori esterni, consulenti, partner, etc.

ALILAURO SPA promuove la diffusione, la conoscenza e l'attuazione del Modello anche tra i propri partner (fornitori, consulenti, etc.), attraverso:

- 1) la consegna del Modello e/o del Codice Etico e/o l'invito a prenderne visione sul sito web aziendale;
- 2) la rivisitazione di alcuni contratti con richiami ad hoc alla presa visione del Modello di ALILAURO SPA e del suo Codice Etico ed

all'impegno di controparte a comportarsi di conseguenza e/o qualificando come ipotesi di inadempimento, che da luogo a risoluzione del contratto, l'eventuale condanna, ancorché non definitiva, subita dalla controparte per uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

ALILAURO SPA promuoverà, altresì, la diffusione, la conoscenza e l'attuazione del Modello con ogni altra forma che riterrà idonea.

31

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

6. Sistema disciplinare

6.1 Disposizioni sanzionatorie

L'art. 6 comma 2 lettera e) e l'art. 7 comma 4 lettera b) del D.Lgs 231/2001 prevedono la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La predisposizione di un sistema sanzionatorio è pertanto una delle condizioni essenziali per assicurare l'effettività del Modello.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo il sistema sanzionatorio del tutto autonomo rispetto ad esso.

Il procedimento e l'irrogazione delle sanzioni, a seguito di un'eventuale violazione del Modello, restano in capo alla Direzione del Personale che provvede a conservare adeguata documentazione a supporto delle sanzioni comminate.

6.2 Ambito di applicazione

L'irrogazione da parte di ALILAURO SPA di una sanzione disciplinare, previa contestazione del comportamento illecito oltre che nei casi già previsti dalle norme sul lavoro e dalla Contrattazione collettiva, è conseguente anche ad una violazione del Modello e/o del Codice Etico, consistente nella tenuta di:

1) comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle attività a rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 o comunque delle attività e/o dei processi "sensibili";

2) comportamenti che possano esporre la Società ad una oggettiva situazione di rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs 231/2001;

32

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

3) mancata collaborazione con l'ODV durante lo svolgimento dei propri compiti;

4) comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico;

5) effettuazione in malafede di segnalazioni non veritiere ed utilizzo abusivo dei canali informativi *Whistleblowing*, violazione dell'obbligo di riservatezza sulle segnalazioni;

6) compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti o dei destinatari della procedura *Whistleblowing*;

7) violazioni del Sistema di Controllo Esistente e dei Protocolli previsti a presidio delle attività sensibili.

L'ODV verifica che le violazioni segnalate alla funzione responsabile del Personale siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Le disposizioni del Modello sono parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai lavoratori dipendenti.

L'accertamento della violazione di dette disposizioni costituisce

inadempimento contrattuale con ogni conseguenza di legge, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge 300/1970, nonché del vigente C.C.N.L.

La sanzione verrà applicata nei termini e con le modalità previste dalla legge e dal C.C.N.L., in proporzione alla gravità della violazione e dovrà essere per quanto possibile ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dal vigente C.C.N.L.:

1. Richiamo verbale;
2. Ammonizione scritta;
3. Multa;
4. Sospensione;

33

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO - AI SENSI DEL D.LGS. 231 DELL'8 GIUGNO
2001 E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI –
Parte generale**

5. Licenziamento.

In caso di violazione da parte dei Dirigenti, la Società valuterà i fatti ed i comportamenti ed assumerà le misure più idonee, fermo restando che, tenuto conto della loro posizione e della particolare natura del rapporto fiduciario con essi intercorrente, una violazione grave del Modello e/o del Codice Etico potrà integrare il licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità dei dipendenti o dei dirigenti, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, alla gravità e intenzionalità del comportamento, da commisurarsi quest'ultimo elemento in base al livello di rischio cui la Società può ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.

Della corretta applicazione dell'apparato sanzionatorio, anche in materia di D. Lgs. 231, per i dipendenti, rimane responsabile la Direzione del personale su eventuale segnalazione dell'ODV.

6.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di componenti il Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico l'ODV provvederà a darne immediata notizia al Presidente del CdA, qualora non fosse coinvolto nella realizzazione della violazione, ed al Collegio Sindacale.

6.5 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori o terzi in genere

In caso di violazioni da parte di coloro che operano in qualità di collaboratori, consulenti, fornitori e, in genere, di terzi che intrattengono rapporti con la Società, si provvederà, in considerazione della gravità della violazione al recesso per giusta causa, ovvero alla risoluzione del contratto ex art. 1454 c.c. mediante l'attivazione delle opportune clausole se inserite nei rispettivi contratti o all'irrogazione di altre sanzioni quali, a titolo di es., la dequalificazione del fornitore/consulente, l'applicazione di penali etc.

Resta salva in tutti i casi l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni.