



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

## **OCEAN S.r.l.**

Approvato da Consiglio di Amministrazione in data 15/07/2016

**TABELLA DELLE REVISIONI**

<b>Sezione</b>	<b>Parte</b>	<b>REVISIONE</b>	<b>DATA</b>	<b>AGGIORNAMENTO NORMATIVO AL</b>
Generale	-	01	15/07/2016	22/12/2014
Speciale	I	01	15/07/2016	-
	II	01	15/07/2016	Sez. A 16/12/2015
		01	15/07/2016	Sez. B 11/05/2015
	III	01	15/07/2016	22/12/2014
<b>Allegati</b>				
Allegato Normativo	-	00	15/07/2016	22/12/2014
Allegato Matrice Funzionale	-	-	-	-

## SOMMARIO

<b>SEZIONE GENERALE</b> .....	6
DEFINIZIONI .....	7
1. FINALITA' E PRINCIPI DI LEGGE .....	9
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 .....	9
1.2. LE SANZIONI .....	10
1.3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	12
2. L'AZIENDA .....	14
3. ADOZIONE DEL MODELLO .....	15
3.1. INTRODUZIONE .....	15
3.2. DESTINATARI DEL MODELLO .....	15
3.3. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	16
3.4. INTEGRAZIONE CON IL CODICE ETICO .....	17
4. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
4.1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
4.2. CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
4.3. REQUISITI DI NOMINA E CAUSE DI CESSAZIONE DALL'UFFICIO.....	19
4.4. COMPITI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
4.5. FLUSSI INFORMATIVI .....	22
4.5.1. OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV .....	22
4.5.2. OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	23
5. FORMAZIONE.....	24
6. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO ALL'ENTE.....	25
6.1. INTRODUZIONE .....	25
6.2 CRITERI.....	25
6.3. MISURE SANZIONATORIE E DISCIPLINARI APPLICABILI AI QUADRI,IMPIEGATI, OPERAI, AGLI EQUIPAGGI DEI RIMORCHIATORI E DELLE ALTRE IMBARCAZIONI ED IN MERITO AL RELATIVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE .....	27
6.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI QUALIFICAZIONE IN AMBITO ARMATORIALE .....	27
6.5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SINDACI .....	28
6.6. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI.....	28
6.7. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E CLIENTI.....	28

<b>SEZIONE SPECIALE</b> .....	29
<b>PARTE PRIMA - STRUTTURA AZIENDALE E PROTOCOLLI GENERALI</b> .....	30
1.1 STRUTTURA AZIENDALE .....	31
1.1.1 ORGANIGRAMMA GENERALE .....	32
1.2 PROTOCOLLI GENERALI .....	33
<b>PARTE SECONDA - REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO E REATI AMBIENTALI</b> .35	
2.1 SEZIONE SPECIALE “A” REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO .....	36
2.2 SEZIONE SPECIALE “B” REATI AMBIENTALI .....	47
<b>PARTE TERZA - ALTRI REATI</b> .....	79
3.1 SEZIONE SPECIALE “C” REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE . 80	
C.1 I REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO) .....	80
C.2 ATTIVITÀ SENSIBILI .....	82
C.3 PROCEDURE SPECIFICHE E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE	83
3.2 SEZIONE SPECIALE “D” REATI INFORMATICI .....	84
D.1 I REATI INFORMATICI ( L'ART. 24- BIS DEL DECRETO) .....	84
D.2 ATTIVITÀ SENSIBILI .....	85
D.3 PROCEDURE SPECIFICHE E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE	85
3.3 SEZIONE SPECIALE “E” REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA NAZIONALE E TRANSNAZIONALE, DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA .....	87
E.1 I REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA NAZIONALE (ART. 24 TER DEL DECRETO), TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146) E DI FALSE DICHIARAZIONI ALL'AUTORITÀ (ART. 25-DECIES DEL DECRETO) .....	87
E.2 ATTIVITÀ SENSIBILI.....	89
E.3 PROCEDURE SPECIFICHE E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE	90
3.4 SEZIONE SPECIALE “F” REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA .....	92
F.1 I REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA (ART. 25 BIS DEL DECRETO).....	92
F.2 ATTIVITÀ SENSIBILI .....	93
F.3 PROCEDURE SPECIFICHE E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE.	94
3.5 SEZIONE SPECIALE “G” DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO .....	95
G.1 I REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS-1 DEL DECRETO) ....	95
G.2 ATTIVITÀ SENSIBILI .....	96
G.3 PROCEDURE SPECIFICHE E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE	96
3.6 SEZIONE SPECIALE “H” REATI SOCIETARI.....	97
H.1 I REATI SOCIETARI (ART. 25 TER DEL DECRETO).....	97
H.2 ATTIVITÀ SENSIBILE .....	98

H.3 PROCEDURE SPECIFICHE E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE	99
3.7 SEZIONE SPECIALE "I" DELITTI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO, REATI DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO .....	100
I.1 I DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER DEL DECRETO) E REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES DEL DECRETO) .....	100
I.2 ATTIVITÀ SENSIBILI .....	102
I.3 PROCEDURE AZIENDALI E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE ..	102
3.8 SEZIONE SPECIALE "L" REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE, PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI.....	103
L.1 I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUATER-1 DEL DECRETO), IMPIEGO DEI CITTADINI IL CUI PERMESSO DI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES DEL DECRETO) E PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUINQUIES DEL DECRETO) .....	103
L.2 ATTIVITÀ SENSIBILI .....	105
L.3 PROCEDURE SPECIFICHE E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE	105
3.9 SEZIONE SPECIALE "M" ABUSI DI MERCATO.....	106
M.1 GLI ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES DEL DECRETO).....	106
3.10 SEZIONE SPECIALE "N" DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	108
N.1 I REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES DEL DECRETO).....	108
N.2 ATTIVITÀ SENSIBILI .....	109
N.3 PROCEDURE AZIENDALI E DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE SPECIALE	109

## **SEZIONE GENERALE**

<b>REVISIONE</b>	<b>DATA</b>	<b>DESCRIZIONE REVISIONE</b>	<b>AGGIORNAMENTO NORMATIVO</b>
00	04/04/2013	PRIMA ADOZIONE	04/04/2013
01	15/07/2016	AGGIORNAMENTO STRUTTURALE	22/12/2014



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### DEFINIZIONI

<b><u>Attività sensibili</u></b>	Aree di attività aziendale nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni
<b><u>Autorità di vigilanza</u></b>	Tutte le Autorità istituite secondo l'ordinamento giuridico italiano con la finalità di disciplinare ed effettuare l'attività di vigilanza e controllo su specifici settori e materie (es. Banca d'Italia, Consob, AGC; Etc.)
<b><u>Clienti</u></b>	Ciascuna persona fisica o giuridica che instaura un rapporto giuridico con la OCEAN S.r.l.
<b><u>Collaboratori esterni</u></b>	Tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della OCEAN S.r.l. sulla base di un contratto di lavoro autonomo o, comunque, non sulla base di un rapporto di lavoro subordinato o quali membri di un Organo Sociale
<b><u>Decreto 231 o Decreto</u></b>	Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive integrazioni
<b><u>Delitti informatici</u></b>	Delitti richiamati dall'art. 24-bis del Decreto.
<b><u>Dipendenti</u></b>	Tutti i dipendenti della OCEAN S.r.l., compresi i dirigenti.
<b><u>Documento informatico</u></b>	Rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti (art. 1, co. 1, lett. p), D.Lgs. 82/2005, salvo modifiche ed integrazioni).
<b><u>Enti</u></b>	Organizzazione di persone o di beni che assume una qualche rilevanza per l'ordinamento giuridico (es. società, consorzi, associazioni, riconosciute e non).
<b><u>Firma elettronica</u></b>	Insieme dei dati in forma elettronica, allegati oppure connessi tramite associazione logica ad altri dati elettronici, utilizzati come metodo di identificazione informatica" (art. 1, co. 1, lett q, D.Lgs. 82/2005).
<b><u>Incaricato di un pubblico servizio</u></b>	Soggetto che a qualunque titolo presta un pubblico servizio ex art. 358 c.p. (Vedi appendice normativa).
<b><u>Modello 231 o Modello</u></b>	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 adottato dalla OCEAN S.r.l..
<b><u>Organi sociali</u></b>	Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea dei Soci e il Revisore Legale della OCEAN S.r.l..
<b><u>Organismo di Vigilanza o OdV</u></b>	Organo cui la OCEAN S.r.l. ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, ai sensi dell'art. 6, lett. b) del Decreto
<b><u>Partner</u></b>	Controparte contrattuale della OCEAN S.r.l., ossia le persone fisiche o giuridiche con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
<b><u>Processo aziendale</u></b>	Insieme di attività interrelate, svolte all'interno dell'azienda, che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'azienda



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

<b><u>Protocolli preventivi</u></b>	Insieme di condotte atte a prevenire il pericolo di commissione del reato 231.
<b><u>Pubblica Amministrazione</u></b>	Insieme di Enti e Soggetti pubblici (Stati, Ministeri, Regioni, Province, Comuni etc.) e talora privati (es. concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, società per azioni miste, etc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo una funzione pubblica.
<b><u>Pubblica funzione</u></b>	È pubblica la funzione disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.
<b><u>Pubblico servizio</u></b>	Attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
<b><u>Pubblico Ufficiale</u></b>	Soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ex art. 357 c.p. (Vedi appendice normativa).
<b><u>Reati</u></b>	Reati la cui commissione è contemplata dal Decreto ai fini della responsabilità diretta degli enti ovvero i reati per i quali, pur non essendo richiamati dal Decreto, si fa espresso riferimento alla responsabilità degli enti ai sensi del Decreto.
<b><u>Sotto processo aziendale</u></b>	Parte del processo che comprende più attività e ha propri attributi in termini di obiettivo, input e output, contribuendo però nel contempo al raggiungimento dell'obiettivo più generale del processo.
<b><u>Terzi</u></b>	Soggetti (siano esse persone fisiche o giuridiche) che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della OCEAN S.r.l.



## 1. FINALITA' E PRINCIPI DI LEGGE

### 1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Il Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, ha introdotto la responsabilità amministrativa a carico di società ed enti per alcuni reati commessi da persone fisiche che agiscono per conto dell'ente e/o nel suo interesse o vantaggio. Tale Decreto è finalizzato ad adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia.

La disciplina sulla responsabilità dell'ente si applica alle società e agli enti forniti di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono, invece, esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei Deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, CSM, CNEL).

La responsabilità ricorre nel caso di mancato impedimento, da parte dell'ente, di uno dei reati c.d. "presupposto", perpetrati, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso, da un soggetto c.d. qualificato, vale a dire, ai sensi dell'art. 5 del Decreto, da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. apicali);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti c.d. subordinati).

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori e ai Sindaci potrebbero essere ricompresi i membri della Direzione Generale, i Direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale nonché i preposti alle sedi secondarie i quali possono anche assumere la qualifica di datori di lavoro ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (es. mandato, agenzia, preposizione institoria, etc.).

Soggetti in posizione subordinata sono coloro i quali devono eseguire le direttive dei soggetti apicali o sono sottoposti alla loro vigilanza.

Quanto ai reati presupposto, questi sono espressamente elencati dal Decreto. Negli anni si è assistito ad una progressiva estensione del novero dei reati (originariamente limitato dal al disposto degli artt. 24 e 25). Ad oggi il quadro dei reati risulta così delineato:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis):
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art.25-undecies);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

La responsabilità amministrativa dell'Ente, in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'organizzazione aziendale, va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato, e permane anche se l'autore del reato non sia stato identificato ma sicuramente rientri nella categoria dei soggetti di cui ai punti a) e b) dell'art. 5 del Decreto, oppure il reato sia estinto nei confronti del reo persona fisica per una causa diversa dall'amnistia.

La punibilità dell'ente è collegata non solo alla consumazione (e, dunque, commissione) dei reati sopra indicati, ma anche ove i reati siano stati posti in essere nella forma del tentativo. In questo caso le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Per quanto concerne l'ambito territoriale di applicazione del Decreto 231, l'art. 4, precisa che nei casi di reati commessi all'estero (art. 7 c.p.), delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.), delitto comune del cittadino all'estero (art. 9 c.p.), delitto comune dello straniero all'estero (art. 10 c.p.), gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale (per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese) rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

### 1.2. LE SANZIONI

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato, sono disciplinate dagli artt. da 9 a 23 del Decreto 231 e sono:

#### **a) sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12)**

Si applicano sempre per ogni illecito amministrativo ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non

inferiore a cento e non superiore a mille. Ogni singola quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 e l'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

### **b) sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17)**

Si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno, altresì, la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- I. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- II. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231.

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

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

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti, considerati di ravvedimento operoso, anziché la sanzione interdittiva si applicherà la pena pecuniaria.

### c) la confisca (art. 19)

E' una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede.

### d) la pubblicazione della sentenza (art. 18)

Può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell'ente ed è eseguita dalla cancelleria del giudice.

## 1.3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, con riferimento a reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il Decreto prevede che l'ente non risponde se prova che:

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

Per la prevenzione dei reati dei "soggetti apicali", il Modello deve:

- α) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- β) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- χ) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- δ) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ε) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Nel caso di reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è seguita all'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. La responsabilità dell'ente è esclusa se questo, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies Decreto 231, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per il Modello.

## 2. L'AZIENDA

La OCEAN S.r.l. è un'azienda leader nel settore dei servizi marittimi. Fondata nel secondo dopoguerra dal Capitano Luigi Cattaruzza per fornire servizi di cabotaggio tra i porti dell'Alto Adriatico, negli anni l'attività si è andata diversificando sino a comprendere diverse tipologie di servizi e ad ampliare i mercati di sbocco. Oggi la OCEAN Srl è una holding operativa a capo di un gruppo di dimensione transnazionale.

Oltre all'attività come holding la OCEAN S.r.l. è una società molto attiva sul piano operativo. L'azienda è titolare delle concessioni per il servizio di rimorchio portuale, servizi di trasporto persone/merci anche con l'ausilio di chiatte o pontoni, recupero oli usati e acque di sentina con bettoline, servizi di prevenzione e di antinquinamento delle acque, servizi di recupero e salvataggio, noleggio di rimorchiatori e parabordi.

La società, inoltre, possiede un bacino di carenaggio dove vengono effettuati lavori di manutenzione ordinaria, straordinaria e rimessaggi in genere.

La comprovata qualità dei servizi OCEAN S.r.l. è garantita anche secondo i più elevati standard internazionali. Il rispetto degli standard qualitativi, il rispetto delle normative ambientali e della sicurezza sul lavoro rappresentano da sempre un punto fondamentale della strategia dell'azienda, e per questo viene utilizzato un severo sistema di controllo e verifica, che ha portato all'ottenimento delle certificazioni UNI EN ISO9001, ISO14000 e ISO18000.

### 3. ADOZIONE DEL MODELLO

#### 3.1. INTRODUZIONE

La OCEAN S.r.l., al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001 e sulla base delle migliori best practice disponibili e secondo le indicazioni della giurisprudenza disponibile.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di amministrazione con delibera del 15/07/2016.

#### 3.2. DESTINATARI DEL MODELLO

Si considerano Destinatari del presente Modello e come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i Dirigenti e i Responsabili di funzione, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

Un estratto del Modello è consultabile sul sito della Società. Il Modello parte generale è esposto in apposite bacheche presso le sedi. Il Modello parte speciale viene distribuito alle funzioni che possono essere interessate dal compimento del reato 231.

È predisposta una comunicazione sull'adozione del Modello e del Codice Etico rivolta ai collaboratori esterni.

La OCEAN S.r.l. provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti, apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

### 3.3. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, e sono previsti essenzialmente in occasione di:

- variazioni nella normativa di riferimento;
- modifiche nella struttura organizzativa della OCEAN S.r.l.;
- mutamenti nelle attività svolte;
- violazioni significative del Modello.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Per modifiche e integrazioni di carattere sostanziale si intendono le modifiche al codice etico, alle regole di comportamento, ai protocolli specifici, alle procedure previste dal Modello adottato, alla normativa richiamata dal Decreto 231, ed alle modifiche alla Struttura Funzionale che comporta una modifica nel Modus operandi individuato dal Modello.

Tuttavia è riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni, ma solo di carattere formale, così intendendo tutto ciò che non è individuato come sostanziale. Le modifiche formali devono essere comunicate al Consiglio di Amministrazione e concordate con l'ODV prima della loro adozione. Il Consiglio può bloccare o integrare la modifica formale del Modello.

Il Modello della OCEAN S.r.l. è costituito da una **Sezione Generale**, in cui vengono presentati gli elementi cardine del Modello (Organismo di Vigilanza, la Formazione, ed il Sistema Sanzionatorio) ed una **Sezione Speciale** a sua volta composta da quattro Parti: la **Parte Prima** che descrive la Struttura Aziendale ed introduce i Protocolli Generali per la gestione dei propri processi sensibili al compimento del reato 231; la **Parte Seconda** che analizza il modo in cui la società è organizzata nella prevenzione dei Reati in materia di sicurezza sul lavoro e reati ambientali; la **Parte Terza** dedicata al trattamento del resto dei reati presupposto 231 esclusi quanto già trattato nella parte seconda; .

Sono parte integrante del Modello gli Allegati richiamati:

- **Allegato Normativo:** in cui sono presenti tutti i Reati richiamati dalla SEZIONE III Responsabilità amministrativa da reato del Decreto Legislativo 231 del 2001;
- **Allegato Matrice Funzionale:** in cui vengo individuati i soggetti facenti parte della Struttura aziendale descritta in Sezione Speciale – Parte Prima.(l'organigramma inserito in Sez. Speciale – Parte prima – 1.1.1 riporta in nominativi dei soggetti che ricoprono le funzioni aziendali, per tale motivo la Rev.01 non riporta l'Allegato Matrice Funzionale.

La Sezione Generale, la Sezione Speciale: Parte Prima, Parte Seconda, Parte terza, Parte Quarta, e gli Allegati, presentano una specifica Tabella delle Revisioni. In tale tabella viene riportato il progressivo della Revisione del documento, la data dell'ultima Revisione, il contenuto della modifica che ha determinato la Revisione, la data a cui risulta aggiornata l'eventuale normativa richiamata. La revisione delle Sezioni e degli Allegati del Modello esaminato vengono riportate in Tabella di pagina 2.

In archivio dell'ODV, sia cartaceo che digitale, verrà conservata una versione per ogni Revisione. Sarà cura dell'ODV accertarne la presenza, sia in itinere che in caso di nuova nomina.



### **3.4. INTEGRAZIONE CON IL CODICE ETICO**

Il Codice Etico aziendale è stato adottato dal Consiglio di amministrazione con delibera del 04/04/2013, la stessa relativa alla prima adozione del Modello organizzativo e di gestione.

Il Codice Etico è uno strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una deontologia aziendale, ma risulta essere privo di una specifica procedura attuativa.

I comportamenti di tutti i soggetti che svolgono attività per la OCEAN S.r.l., siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, partners, dovranno conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice etico.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231, all'art. 6, indica come condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione della OCEAN S.R.L. ha deciso di nominare un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale è stata privilegiata dalla OCEAN S.R.L. sia allo scopo di dotare il suddetto organo delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, che per dotare la struttura di un elevato grado di indipendenza ed autonomia.

### 4.2. CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'individuazione dell'OdV della OCEAN S.r.l. è improntata a soddisfare ai requisiti di:

#### 1. Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali oggetto della propria attività di controllo.

L'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario che l'Organismo di Vigilanza sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Con specifico riferimento al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi, in una posizione di conflitto di interessi con la Società, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e comunque non tale da divenire controllori delle aree di propria competenza. Sarà cura del ODV Regolamentare la propria attività per salvaguardare l'indipendenza come sopra descritta, sia avendo cura di impedire ai soggetti interni il controllo delle aree di propria competenza sia di delineare un sistema di deliberazione che imponga l'esclusione del soggetto interessato dal conflitto d'interessi.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di approvare, nel contesto di formazione del budget aziendale, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

#### 2. Comprovata professionalità

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sul lavoro e normativa ambientale.

### 3. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente dotarsi di un apposito Regolamento al fine di disciplinare, in modo autonomo ed indipendente, le regole di convocazione e funzionamento, i rapporti con le funzioni aziendali ed i soggetti terzi, le modalità e le tempistiche di programmazione delle attività, il calcolo del budget annuale, le procedure di segnalazione nonché il trattamento dei relativi dati. Tale Regolamento dovrà essere comunicato per l'accettazione al Consiglio di Amministrazione, che contestualmente attribuisce il potere di spesa relativo al budget esposto.

Il Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza determina il numero, la durata della carica ed il compenso. I membri dell'OdV sono rieleggibili. La cessazione per scadenza del termine ha effetto solo dal momento in cui l'OdV viene ricostituito.

La remunerazione spettante ai componenti dell'OdV, che deve essere predeterminata e invariabile in corso di carica, è stabilita all'atto della nomina o con successiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Ai membri dell'Organismo di Vigilanza spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

### 4.3. REQUISITI DI NOMINA E CAUSE DI CESSAZIONE DALL'UFFICIO

Condizioni di eleggibilità per i membri dell'OdV sono:

- il possesso di comprovate conoscenze e di specifiche professionalità, tali da assicurare che ciascun componente sia in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato;
- il possesso dei requisiti di onorabilità

Non possono essere eletti membri dell'OdV e, se lo sono, decadono dalla carica coloro che:

1. si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c., ossia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. siano il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società
3. siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (legge contro la mafia);
4. siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per definitiva anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se con pena condizionalmente sospesa ai sensi dell'art. 163 c.p., per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il Decreto;
5. abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto medesimo, per illeciti commessi durante la loro carica;
6. siano stati soggetti:

- i. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942 n. 267, così come modificato dai D.Lgs. 5/2006 e dal D.Lgs. 169/2007 (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
- ii. a pena detentiva non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- iii. alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- iv. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- v. alla reclusione per uno o più reati o illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231.

I componenti dell'OdV sono nominati dal CdA, nel rispetto dei requisiti di cui sopra.

Sono cause di cessazione dall'ufficio prima della scadenza del termine:

- a) La revoca da parte dell'CdA che delibera con la maggioranza qualificata dei 2/3 degli amministratori in carica.
- b) La rinuncia
- c) La decadenza dall'ufficio ove sopravvenga una delle cause di ineleggibilità
- d) La morte.

Il membro dell'OdV che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente dell'OdV il quale ne deve informare tempestivamente il Presidente del CdA. La rinuncia ha effetto immediato solo se rimane in carica la maggioranza dei membri dell'OdV e purché non riguardi il Presidente. In caso contrario le dimissioni hanno effetto solo dal momento in cui la maggioranza dell'OdV si è ricostituita o a seguito della nomina del nuovo Presidente.

Nei casi in cui gli effetti della cessazione non sono differiti o differibili (morte, decadenza, dimissioni del Presidente o della maggioranza dei membri dell'OdV):

1. Se viene a cessare un singolo membro diverso dal Presidente, il CdA delibera tempestivamente la sostituzione del componente con la maggioranza qualificata richiesta per la revoca
2. Se viene a cessare la maggioranza dei componenti o il Presidente dell'OdV, automaticamente decade l'intero OdV e il CdA delibera tempestivamente la nomina del nuovo OdV.

#### 4.4. COMPITI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la potenziale capacità di prevenire i reati presupposto;

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare la coerenza tra l'operatività e il Modello istituito;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento del Modello.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati compiti in materia di:

1. verifiche e controlli:

- α. sorvegliare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello e procedere a controlli diretti;
- β. effettuare periodicamente verifiche mirate su specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati;
- γ. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la eventuale lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza;
- δ. attivare indagini interne, ove ritenuto necessario, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

2. formazione e comunicazione:

Essere informato e coinvolto nella predisposizione di programmi di formazione per il personale e nella definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e agli Organi Sociali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231.

3. sanzioni:

Coordinarsi con le funzioni aziendali competenti e con gli Organi Sociali ed essere informato dell'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti irrogati per violazioni del Modello e/o per la commissione o presunta commissione di reati previsti dal Decreto 231;

4. aggiornamenti:

- α. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili per l'azienda ai sensi del Decreto 231;
- β. fornire indicazioni/orientamenti circa l'interpretazione della normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- γ. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello e formulare proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione.

Nell'esecuzione delle proprie funzioni, l'OdV potrà sempre liberamente richiedere informazioni a chiunque ritenga necessario od opportuno consultare ed avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale, senza la necessità di alcun consenso preventivo, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'OdV potrà, altresì, effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle Aree a rischio, controlli sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

Le attività dell'OdV sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'OdV e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

### 4.5. FLUSSI INFORMATIVI

#### 4.5.1. Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

Gli organi societari, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti e tutti coloro che collaborano a vario titolo con la Società devono segnalare tempestivamente all'OdV le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello e nel Codice Etico. In particolare:

- I dirigenti devono, segnalare le violazioni commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.
- Il Consiglio di Amministrazione è tenuto alla tempestiva trasmissione delle relative delibere;
- Il Collegio Sindacale è tenuto alla tempestiva trasmissioni di eventuali osservazioni all'operato del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi sociali, i dirigenti e il personale della Società, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e tutti gli altri portatori di interessi devono obbligatoriamente e immediatamente trasmettere al Odv le informazioni concernenti:

- le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti eventi o omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.Lgs.231/01;
- le informazioni relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate;
- le informazioni relative ai cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza dell'identità di chi trasmette al Odv informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure aziendali adottate.

Le eventuali segnalazioni di violazione - se rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/01 - saranno comunicate dall'OdV al Collegio Sindacale per gli aspetti di relativa competenza.

Spetta all'OdV operare un'analisi della segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione e coinvolgendo in tale analisi, se opportuno, ulteriori funzioni aziendali

competenti per materia.

Le segnalazioni devono essere fatte direttamente all'OdV all'indirizzo e-mail odvocean@hotmail.com. Qualora vi siano particolari ragioni che impediscano al dipendente di indirizzare la propria segnalazione direttamente all'OdV, la stessa potrà essere effettuata in forma diretta e riservata al proprio superiore gerarchico, che provvederà ad inoltrare la comunicazione all'OdV con le modalità anzidette. I collaboratori esterni e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettueranno eventuali segnalazioni direttamente all'OdV all'indirizzo di posta elettronica, che sarà agli stessi comunicato in sede di stipulazione del contratto;

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

#### **4.5.2. Obblighi informativi nei confronti degli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting:

1. verso il il Presidente del Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga necessario;
2. periodica verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità e spunti per il miglioramento che siano emersi sia con riferimento ai processi interni alla Società sia, più in generale, all'efficacia del Modello.

Gli eventuali incontri con gli Organi cui esso riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi per motivi urgenti.

## 5. FORMAZIONE

La OCEAN S.r.l. è consapevole dell'importanza di un'adeguata diffusione e comprensione del Modello da parte dei Dipendenti e di tutti i destinatari in genere ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello stesso.

In tale ottica la Società, si impegna ad una costante implementazione e divulgazione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative di formazione e comunicazione per promuoverne e diffonderne la conoscenza, diversificate in relazione a ruolo, responsabilità e compiti, come segue:

### 1. Formazione del personale

L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi presenti. La formazione sul Modello è gestita dall'OdV con l'ausilio della direzione del personale e, se del caso, attraverso consulenti esterni, con cui provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa. In un primo momento, alla totalità dei dipendenti dell'impresa verranno esposti i concetti di base della legislazione 231, i flussi informativi verso l'OdV, il sistema disciplinare e il significato e l'importanza della formazione che stanno ricevendo. In un secondo momento, in base alle proprie competenze ed aree di attività specifiche, verrà svolta dal personale una formazione dettagliata sul relativo sistema preventivo, la quale è descritta nel dettaglio in ogni singola parte speciale.

### 2. Formazione degli amministratori (da aggiornare a settembre)

Dal momento che in capo al Amministratore Delegato sono incentrati la totalità dei poteri, si reputa necessario coinvolgere l'A.D. e, se possibile, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione al seminario iniziale, oltre che in relazione alla totalità dei seminari inerenti le parti speciali.

### 3. Informativa a collaboratori esterni e partner

Ai soggetti esterni alla Società (ad esempio, Consulenti e Partner) verranno fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.



## **6. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO ALL'ENTE**

### **6.1. INTRODUZIONE**

Secondo quanto previsto agli artt. 6, comma 2 lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, al fine di assicurarne l'effettiva adozione, è necessario porre in essere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza stessi.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della Società nel rispetto delle procedure della normativa applicabile, tra i quali i regolamenti della Marina Mercantile ove applicabile, e l'art. 2106 c.c., dello Statuto dei Lavoratori ex L. 20 maggio 1970, n°300, delle norme sui licenziamenti individuali ex L. 15 luglio 1966, n° 604 e dei CCNL di riferimento e di seguito elencai:

- **CCNL Unico per il settore privato dell'industria armatoriale:**
  - o Sezione per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi .
  - o Sezione per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l., adibite a qualunque tipo di traffico, compreso il diporto, con esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto di lavoro .
  - o Sezione per il personale di terra – uffici e terminals delle società di navigazione che esercitano l'armamento privato . .
  - o Sezione relativa all'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 .
  
- **CCNL piccola e media impresa metalmeccanica ;**

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il sistema deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla L. n. 300 del 1970, ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

E' comunque fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231/01.

### **6.2 CRITERI**

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) ha il compito di verificare che le disposizioni previste dal Codice Etico, dai protocolli, regolamenti previsti dal Modello Organizzativo della OCEAN S.r.l. . vengano rispettati da tutti i soggetti che operano per la società , siano essi in posizione apicale che dipendente, nonché da tutti coloro che collaborano od intrattengono rapporti commerciali con la OCEAN S.r.l.. Quindi viene applicato ai comportamenti tenuti da:

- Dirigenti;
- Amministratori e Sindaci;
- Personale dipendente, quadri, impiegati, operai, equipaggi dei rimorchiatori ed equipaggi delle altre imbarcazioni;
- Collaboratori e consulenti esterni
- Fornitori e clienti

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di relazionare al management aziendale in merito a tutte le violazioni alle prescrizioni del Codice Etico, regolamenti, procedure, protocolli previsti dal Modello Organizzativo, commesse dai soggetti individuati al paragrafo 3.2 quali destinatari; ha inoltre potere di coordinamento con il management aziendale per proporre l'adozione di sanzioni disciplinari da irrogare ai contravventori, suggerendo il tipo e la quantità della sanzione da irrogare nel caso concreto in relazione alla gravità della violazione commessa, fermo restando la competenza esclusiva del management aziendale nell'irrogazione della sanzione stessa ed il relativo iter del procedimento amministrativo.

La graduazione, tipo ed entità delle sanzioni si determinano, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento;
- al grado di negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di legge con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dalla funzione competente della OCEAN S.r.l..

Ai fini della valutazione delle sanzioni disciplinari da irrogare, l'Organismo di Vigilanza si richiama alle seguenti normative vigenti:

- L. 20 maggio 1970 n.300;
- L. 15 luglio 1966 n.604;
- Leggi e regolamenti della Marina Mercantile;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro Unico per il settore privato dell'industria armatoriale ;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per la piccola e media impresa metalmeccanica.

### **6.3. MISURE SANZIONATORIE E DISCIPLINARI APPLICABILI AI QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI, AGLI EQUIPAGGI DEI RIMORCHIATORI E DELLE ALTRE IMBARCAZIONI ED IN MERITO AL RELATIVO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con la OCEAN SRL, in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile – Diligenza del prestatore di lavoro: Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo adottato in azienda e del relativo codice etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'organismo di vigilanza potranno essere punite, a seconda della gravità, con i provvedimenti previsti dai CCNL che regolano il rapporto con i destinatari del Modello.

Nello specifico:

- Per i soggetti ai quali si applica il CCNL Unico per il settore privato dell'industria armatoriale:
  - Sezione per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi ) si rimanda *all'Articolo 7 Infrazioni disciplinari e sanzioni* del contratto del 5 giugno 2007;
  - Sezione per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l., adibite a qualunque tipo di traffico, compreso il diporto, con esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto di lavoro si rimanda *all'Articolo 27 Infrazioni disciplinari e sanzioni* del contratto del 4 marzo 1998;.
  - Sezione per il personale di terra – uffici e terminals delle società di navigazione che esercitano l'armamento privato (5). si rimanda *all'Articolo 34 Provvedimenti disciplinari* del contratto del 1 luglio 2015 – Allegato 8
  - Sezione relativa all'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 (4) si rimanda *all'Articolo 13 Infrazioni disciplinari e sanzioni* del contratto del 1 luglio 2015 – Allegato 2
- Per i soggetti ai quali si applica il CCNL piccola e media impresa metalmeccanica si rimanda *all'Articolo 69 Provvedimenti disciplinari* del contratto del 29 luglio 2013.

### **6.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI QUALIFICAZIONE IN AMBITO ARMATORIALE**

In caso di violazione, da parte di dirigenti della OCEAN SRL, delle procedure interne previste dal presente modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

## **6.5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SINDACI**

In caso di violazione del modello da parte di amministratori e/o sindaci della OCEAN SRL l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dello stesso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Tenuto conto che gli amministratori della OCEAN SRL sono nominati dall'Assemblea dei soci, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della OCEAN SRL, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci, per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di sentenza di condanna per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore e/o il sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, come sopra indicato, anche per deliberare in merito all'avvio dell'eventuale azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore e/o sindaco qualora dalla loro condanna sia scaturito un danno valutabile per la OCEAN SRL.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da amministratori e/o sindaci di società controllate dovrà esserne informato tempestivamente l'OdV della OCEAN SRL, che provvederà a riferire agli organi societari della società, per l'adozione delle relative iniziative nell'ambito del gruppo.

## **6.6. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI**

I soggetti legati alla OCEAN SRL da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello di organizzazione aziendale potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

Il referente nella gestione delle commesse e dei contratti, con la collaborazione dell'OdV, elaborano, aggiornano e inseriscono nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **6.7. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E CLIENTI**

I fornitori o i Clienti che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello della OCEAN SRL potranno essere sanzionati con l'interruzione delle forniture e/o sospesi o cancellati dagli elenchi dei nominativi abilitati ad intrattenere rapporti con la OCEAN SRL. Il contratto di fornitura è regolato dal Codice Civile e dalle disposizioni del Codice Etico, ed è cura dell'Organizzazione della OCEAN SRL assicurare che le disposizioni del Codice Etico vengano rese effettivamente fruibili ed accessibili da tutti i possibili Stakeholders, anche magari in forma sintetica, con particolare attenzione ai terzi interessati, in primis Fornitori e Clienti.