



**OCEAN S.r.l.**

**Modello di Organizzazione, Gestione  
e Controllo**

**Parte generale**

## SOMMARIO

<b><u>CAPITOLO I – IL D. LGS. N. 231/2001 .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE .....	3
2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	5
3. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO.....	7
<b><u>CAPITOLO II – SANZIONI.....</u></b>	<b><u>8</u></b>
1. TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI.....	8
<b><u>CAPITOLO III – MODELLO .....</u></b>	<b><u>9</u></b>
1. MODELLO ADOTTATO DA OCEAN S.R.L.....	9
2. FINALITÀ DEL MODELLO.....	9
3. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA .....	10
4. COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA .....	11
5. PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.....	13
<b><u>CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA.....</u></b>	<b><u>14</u></b>
1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	14
2. POTERI E COMPITI.....	16
3. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	19
4. WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONI DI ILLECITI E DI VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231.....	20
5. L’ATTIVITÀ DI RIPORTO DELL’OdV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI .....	21
6. AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA.....	22



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Rev. 1

13-12-2023

## PARTE GENERALE

<b><u>CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MOG .....</u></b>	<b><u>23</u></b>
<b>1. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>23</b>
<b>2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....</b>	<b>23</b>
<b>3. INFORMAZIONE ALLE SOCIETÀ DI SERVICE.....</b>	<b>23</b>
<b>4. INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER .....</b>	<b>24</b>
<b><u>CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE.....</u></b>	<b><u>25</u></b>
<b>1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>25</b>
<b>2. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....</b>	<b>25</b>
<b>3. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....</b>	<b>26</b>
<b>4. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>27</b>
<b>5. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....</b>	<b>27</b>
<b>6. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, CONSULENTI E PARTNER .....</b>	<b>27</b>

## **CAPITOLO I – IL D. LGS. N. 231/2001**

### **1. Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità a carico delle società.

In base al Decreto, gli enti e le persone giuridiche possono essere sanzionati “penalmente”, qualora un soggetto, amministratore o dipendente, commetta un reato, tra quelli tassativamente indicati dal decreto, nell’interesse o a vantaggio della società. Pertanto la responsabilità a carico dell’ente si aggiunge a quella contestata alla persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

La legge tassativamente indica i reati al compimento dei quali è connessa la responsabilità amministrativa dell’Ente nell’interesse o a vantaggio del quale questi siano stati commessi.

Un regime di responsabilità, quello in oggetto, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso l’illecito e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, l’Ente nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Con il Decreto Legislativo 231/2001 e le sue successive integrazioni normative, è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 prevede l’applicazione di pesanti sanzioni pecuniarie a carico dell’ente, da un minimo di €25.822,84 fino ad un massimo di €1.549.370,00, e soprattutto, per alcune tipologie di reato, l’applicazione di pesanti sanzioni interdittive.

Le categorie di reato contemplate dal decreto legislativo 231/01, ad oggi, sono:

### PARTE GENERALE

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24, e 25, D.Lgs. 231/01);
- b) Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01, aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3). Corruzione tra privati introdotto dall'art. 1 co. 76 L. 190/2012 .
- a) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01, articolo introdotto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7)
- b) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01, articolo introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29)
- c) Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01, articolo introdotto dal D.Lgs. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, successivamente modificato dalla legge 23 Luglio 2009, n. 99)
- d) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/01, introdotto dalla legge 23 Luglio 2009, n. 99)
- e) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3);
- f) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8);
- g) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, aggiunto dalla L. 11 Agosto 2003 n. 228, art. 5).
- h) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9)
- i) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9);
- j) Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3) e autoriciclaggio (Legge 186/2014).
- k) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, aggiunto dalla legge 23 Luglio 2009, n. 99);

## PARTE GENERALE

- l) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies decies, aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4)
- m) Reati ambientali (art. 25-undecies, aggiunto dal D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, modificato dalla legge 68/2015)
- n) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)
- o) Lavoratori irregolari (D.Lgs. 109/2012)
- p) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, aggiunto dalla Legge 20/11/2017, n. 167)
- q) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo, gioco, scommessa, giochi d'azzardo, apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, aggiunto dalla Legge 03/05/2019, n. 39)
- r) Reati fiscali (art. 25-quinquiesdecies, aggiunti dalla Legge 19/12/2019 n°157 ed integrati con D. Lgs. 14/07/2020, n. 75)

## 2. Esimenti della responsabilità amministrativa

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio della Società al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01 dispongono che la responsabilità della Società non sussiste laddove questi abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli verificatisi.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detto Modello ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

### PARTE GENERALE

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01 nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti c.d. "Apicali", ovvero che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ai fini dell'esonero della responsabilità della Società per entrambe le ipotesi di reato, è previsto che il Modello Organizzativo e Gestionale ex D.Lgs. 231/01 deve prevedere in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

### 3. Efficace attuazione del Modello

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono ritenute necessarie una serie di attività:

- verifica periodica ed eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni o intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È importante precisare che il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 è da intendersi quale strumento dinamico e pertanto suscettibile di modificazioni e integrazioni successive, al fine di renderlo sempre il più possibile conforme sia alle normative esterne, siano esse promanate dallo Stato, dalla Comunità Europea, etc che all'organizzazione interna.



## Capitolo II – SANZIONI

### 1. Tipologia di sanzioni applicabili

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

- interdizione dall'esercizio delle attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

## Capitolo III – MODELLO

### 1. Modello adottato da OCEAN S.r.l.

OCEAN S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, OCEAN S.r.l. ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

### 2. Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, OCEAN S.r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che le forme di comportamento illecito suesposte, sono fortemente condannate da OCEAN S.r.l., in quanto le stesse, anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali OCEAN S.r.l. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse, dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### 3. Linee guida CONFINDUSTRIA

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

Confindustria ha successivamente aggiornato la linea guida per adattarla agli aggiornamenti della norma.

Il Ministero ha ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, infatti, un adattamento da parte di ciascuna Azienda. Ogni modello organizzativo, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- la costruzione del Codice Etico,
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, la sua composizione e le sue azioni,
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire alla presenza di:

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,
- procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

OCEAN S.r.l., durante l'attività di analisi e predisposizione del proprio MOG, ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida Confindustria.

## **4. Costruzione del Modello e relativa struttura**

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse ed a vantaggio della Società stessa.

OCEAN S.r.l. ha deciso di migliorare la propria Governance, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a OCEAN S.r.l. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

## PARTE GENERALE

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente procedurizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto alla mappatura delle attività e dei processi aziendali ritenuti sensibili, in quanto suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati e ai processi individuati come sensibili.



# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Rev. 1

13-12-2023

## PARTE GENERALE

### **5. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, OCEAN S.r.l. ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello e all'istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 con specifiche delibere del CdA.

## Capitolo IV – ORGANISMO DI VIGILANZA

### 1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale o monosoggettivo la cui composizione e nomina vengono decise dal CdA.

Il CdA provvede, altresì, come al precedente comma, alla nomina del Presidente dell'OdV che ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota a ciascun componente designato e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali, anche mediante l'illustrazione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nonché delle finalità della sua costituzione.

I membri hanno competenze in materia tecnica, legale, amministrativa ed una dovuta conoscenza aziendale. Nessuno dei membri dell'OdV può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse. I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) **autonomia**: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.

b) **indipendenza**: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal CdA.

## PARTE GENERALE

c) **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d) **continuità d'azione:** al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

I membri rimangono in carica per tre anni con possibilità di rinnovo, salvo diversa disposizione nell'incarico conferito dal CdA.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'OdV i seguenti casi:

- la sussistenza di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- la presenza di situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- una sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal Decreto, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persona giuridiche;
- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o in contrasto con essa;



## PARTE GENERALE

- per aver commesso fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
- per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione prenderà senza indugio le decisioni del caso.

## 2. Poteri e compiti

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o

## PARTE GENERALE

socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da OCEAN S.r.l., soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di rapporto agli organi societari deputati,
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,

## PARTE GENERALE

- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

### c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001,
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

### d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al CdA ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

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

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la

documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

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

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

### **3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite informative, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di OCEAN S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Oltre alle informative sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, salvo che questi siano coperti dal segreto istruttorio, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano OCEAN S.r.l. o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di OCEAN S.r.l. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d. lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;

## PARTE GENERALE

- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Assemblea del CdA;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre OCEAN S.r.l. al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di OCEAN S.r.l. nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da OCEAN S.r.l..

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di OCEAN S.r.l., quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a OCEAN S.r.l..

#### **4. Whistleblowing - Segnalazioni di illeciti e di violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231**

Con l'introduzione della Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", è stato integrato l'art 6 del D.Lgs. 231/01 con il comma 2 bis, che prevede misure di tutela del "whistleblower".

## PARTE GENERALE

Tale norma è stata poi abrogata e sostituita dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, che dà attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che nel settore privato, prevedendo anch'essa misure di tutele del "whistleblower".

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente o collaboratore che presenta segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni del modello di organizzazione e gestione, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

A tal fine, OCEAN S.r.l. ha stabilito un sistema di segnalazione descritto nella "Whistleblowing Policy" aziendale, da intendersi parte integrante del presente Modello organizzativo ed alla quale si rimanda per ogni dettaglio, dove viene illustrato come possono essere effettuate le segnalazioni, come le stesse sono gestite e le tutele che sono riconosciute in favore del segnalante.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

### **5. L'attività di riporto dell'OdV verso altri organi aziendali**

L'attività di riporto dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a OCEAN S.r.l., sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV predispone:

PARTE GENERALE

- quadrimestralmente, un rapporto scritto per il CdA ed il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- annualmente, una relazione descrittiva per il CdA contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili al CdA, agli amministratori e/o al Collegio Sindacale o ad alcuno dei suoi membri, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

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

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

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

## **6. Autonomia operativa e finanziaria**

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

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

## Capitolo V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MOG

### 1. Formazione e divulgazione del Modello

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione dei dipendenti attraverso il sistema informativo aziendale o attraverso supporto cartaceo.

Ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

Di conseguenza ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

### 2. Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di OCEAN S.r.l. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

### 3. Informazione alle società di service

Le "società di service" sono fornitori della società che svolgono servizi e attività per OCEAN S.r.l. o che operano all'interno del sito di OCEAN S.r.l..

Premesso che è obiettivo di OCEAN S.r.l. che il comportamento di tutte le società di service sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001, tali società devono essere informate del contenuto del Modello elaborato da OCEAN S.r.l..





# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Rev. 1

13-12-2023

## PARTE GENERALE

L'informativa può essere fornita anche all'interno dei contratti stipulati con queste società.

### **4. Informazione ai consulenti ed ai partner**

Relativamente ai consulenti ed ai partner, OCEAN S.r.l. deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

L'informativa può essere fornita anche all'interno dei contratti o dei disciplinari d'incarico stipulati con queste parti.

## **Capitolo VI – SISTEMA DISCIPLINARE**

### **1. Funzione del sistema disciplinare**

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'efficacia del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Per il Sistema Disciplinare, OCEAN S.r.l. per il personale di terra e marittimo si riferisce direttamente a quelli contenuti nei contratti collettivi nazionali pertinenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione.

### **2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti**

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello o nei documenti ad esso collegati - compresa la violazione della "Whistleblowing Policy" (ad esempio attraverso l'effettuazione di segnalazioni infondate realizzate con dolo o colpa grave) - costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal relativo sistema disciplinare adottato dall'Organizzazione.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;

## PARTE GENERALE

- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo variabile a seconda della tipologia del CCNL applicato ( personale terrestre e personale marittimo);
- licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente quanto nei confronti del personale dirigente, l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

### **3. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del Codice Etico, del Modello e della "Whistleblowing Policy" (ad es. per la violazione dell'obbligo di garantire la riservatezza del soggetto che effettua segnalazioni - "whistleblower" - o per comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti assunti nei confronti dei dipendenti che effettuino segnalazioni di sospette violazioni del Modello) da parte di un dirigente, ne informerà prontamente il CdA, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

Il CdA esprime le proprie determinazioni in forma scritta, anche nel caso decida di non assumere alcun provvedimento nei confronti del Dirigente.

### **4. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del Codice Etico, del Modello e della "Whistleblowing Policy" (ad es. per la violazione dell'obbligo di garantire la riservatezza del soggetto che effettua segnalazioni - "whistleblower" - o per comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti assunti nei confronti dei dipendenti che effettuino segnalazioni di sospette violazioni del Modello) da parte di un membro del Consiglio d'Amministrazione, ne informerà prontamente il Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi senza ritardo ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c..

Il CdA esprime le proprie determinazioni in forma scritta, anche nel caso decida di non assumere alcun provvedimento nei confronti dell'Amministratore.

### **5. Sistema sanzionatorio nei confronti dei sindaci**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale, ne informerà il CdA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

Il CdA esprime le proprie determinazioni in forma scritta, anche nel caso decida di non assumere alcun provvedimento nei confronti del Sindaco.

### **6. Sistema sanzionatorio nei confronti delle società di service, consulenti e partner**

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello - comprese le regole previste nelle "Whistleblowing Policy" (ad es. effettuazione di segnalazioni infondate realizzate con dolo o colpa grave e violazione dell'obbligo di garantire la riservatezza del soggetto che effettua segnalazioni - "whistleblower") - poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.



# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Rev. 1

13-12-2023

## PARTE GENERALE

I contratti con questi contengono clausole esplicite di recesso in caso di mancata osservanza dei requisiti espressi nel Codice Etico di OCEAN S.r.l..