

TRANSMARE s.r.l.

**MODELLO
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E
CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE

TRANSMARE SRL

Stato delle revisioni

<i>Descrizione</i>
Approvato con delibera del 22 agosto 2024

INDICE PARTE GENERALE

1. <i>PREMESSA</i>	3
2. <i>IL D.LGS N. 231/2001</i>	7
3. <i>IL MODELLO EX D.LGS 231/2001 DI TRANSMARE SRL</i>	21
4. <i>FORMAZIONE E INFORMAZIONE</i>	29
5. <i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	34
6. <i>IL SISTEMA WHISTLEBLOWING</i>	38
7. <i>IL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	41
8. <i>AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</i>	53

ALLEGATI

- 1. VISURA ORDINARIA**
- 2. CODICE ETICO**
- 3. MODULO CONSEGNA E ACCETTAZIONE CODICE ETICO**
- 4. MODULO DI PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE**
- 5. MODULO CONSEGNA E ACCETTAZIONE MOG 231**
- 6. PROTOCOLLO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

1. PREMESSA

Il mutamento del contesto socio – economico in cui gli enti si trovano ad operare in questi ultimi anni ha assunto dei contorni di complessità estremamente elevata, che richiede un livello di attenzione massimo.

Transmare Srl è sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività. Per queste ragioni ha deciso di affiancare alla redazione del Codice Etico il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Dlgs. 231/2001.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo che segue, redatto secondo i dettami del D.Lgs. 231/2001, è assunto da Transmare Srl nella convinzione che possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità al proprio interno, costituendo un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Transmare Srl stessa.

a) Il modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001: struttura del documento e considerazioni generali

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 è strutturato in una Parte Generale e una Parte Speciale. Esso comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di Transmare Srl.

Nel predetto Modello sono evidenziati: i reati indicati nel D.lgs. n. 231/2001, i soggetti destinatari del Modello, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione e informazione del personale.

Le parti speciali indicano le attività sensibili per Transmare Srl, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, vale a dire i cd. "protocolli di prevenzione".

Si evidenzia come il D.lgs. n. 231/2001 non definisca in maniera espressa e specifica come debba essere costituito il Modello, indicando semplicemente che deve:

- 1) essere idoneo a prevenire l'eventuale commissione dei reati indicati tassativamente dal Decreto Legislativo n. 231/2001 stesso;
- 2) individuare gli ambiti in cui possono essere commessi reati;
- 3) prevedere protocolli mirati a programmare la formazione e la volontà di Transmare Srl in relazione ai reati da prevenire;
- 4) individuare e gestire le risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, ovvero l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, previa sua nomina e dotazione di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 6) introdurre un sistema disciplinare al fine di sanzionare eventuali inosservanze e inottemperanze delle misure indicate nel modello.

L'assenza di un dettato normativo puntuale non può che valorizzare il ruolo (di supplenza) esercitato dalla Giurisprudenza, i cui orientamenti non possono essere ignorati, posto che il vaglio di idoneità del Modello è a questa rimesso. Prorip sulla base dei dettami della Giurisprudenza, un Modello per dirsi idoneo deve:

1. essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;
2. prevedere che i componenti dell'OdV abbiano specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna o patteggiamento anche non irrevocabile;
4. differenziare tra attività rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'OdV ed al preposto al controllo interno;
5. prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi e appositi controlli in ordine alla loro frequenza;
6. prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
7. prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
8. prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita della società, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati. In particolare deve fornire concrete

indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'OdV;

10. contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Si evidenzia che il Codice Etico è parte integrante del presente documento, e che tutte le successive modifiche del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono approvate con delibera dal CdA.

b) Scopi e contenuti

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è costituito da disposizioni che chiariscono i contenuti del dettato normativo ed indirizzano le attività aziendali in linea con tali norme al fine di prevenire la commissione dei reati contemplate proprio dal Decreto Legislativo. Dà inoltre indicazioni sulle modalità con cui vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle norme di legge e del Modello Organizzativo stesso.

Con l'adozione del presente documento Transmare Srl intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno già esistente.

Il Modello Organizzativo ha l'obiettivo di:

- 1) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Transmare Srl in attività sensibili ai sensi del Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi di Transmare Srl (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato);
- 2) individuare le attività nel cui ambito sussiste la possibilità che possano essere commessi reati;
- 3) ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da Transmare Srl in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi del codice etico;
- 4) prevedere specifiche procedure dirette a prevenire i suddetti comportamenti illeciti;
- 5) prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (Organo nominato e costituito al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello);

- 6) consentire azioni di monitoraggio e di controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti alla commissione di reati previsti dal Decreto per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- 7) evidenziare ed attuare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello Organizzativo è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta da Transmare Srl della natura e della dimensione della sua organizzazione.

In particolar modo sono stati presi in considerazione: il contesto di Transmare Srl, il mercato di in cui opera, l'organigramma, la governance, i rapporti giuridici in essere con i soggetti terzi, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno di Transmare Srl per lo svolgimento delle attività.

Il presente Modello costituisce regolamento interno vincolante di Transmare Srl

Transmare Srl, nello svolgimento delle proprie attività, applica, rispetta ed esorta al rispetto dei principi etico-comportamentali espressi nel Codice Etico, e dei principi, delle misure e delle procedure adottate nel presente modello di organizzazione, gestione e controllo che di seguito verrà analizzato.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

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 amministrativa a carico delle società.

Tale regime va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti. Da evidenziare come la responsabilità prevista dal Decreto si configuri anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica a seguito della commissione di un fatto di reato. Conseguentemente, mediante tale Decreto, le società non sono più estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 ha inoltre delle conseguenze particolarmente gravose, prevedendo, oltre alle sanzioni pecuniarie, quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa, aventi anche effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

2.1 Il fondamento della responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001: considerazioni generali

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 231/2001, *“l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

a) da persone 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente. Laddove questa non abbia adottato un proprio “modello di organizzazione, gestione e controllo” secondo quanto prescritto dal Decreto legislativo 231/2001 prima della commissione del fatto reato, non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera infatti in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza assoluta.

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità, e sarà ammessa al rito alternativo del patteggiamento, solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001, risarcendo

integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione per la confisca il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV di cui al punto precedente;
- gli organi in posizione apicale hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- la commissione del reato di soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nel caso in cui la società sia interessata da vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione), con riguardo ai reati commessi in epoca antecedente al perfezionamento di tali vicende, il D.lgs. prevede il trasferimento della responsabilità dalla società originaria a quella risultante in seguito alle vicende menzionate.

2.2 I soggetti interessati

La responsabilità amministrativa (di fatto para-penale) delle imprese insorge quindi in relazione alla commissione dei reati indicati nel Decreto n. 231/2001 e seguitamente elencati da parte dei seguenti soggetti-persone fisiche ad essi legate:

- a) persone 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. "soggetti in posizione apicale");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, le quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni intraprese dal vertice (cd.

“soggetti sottoposti all'altrui direzione”). Nello specifico quindi:

- lavoratori e dipendenti, anche se distaccati presso altro Ente per lo svolgimento delle attività;
- tutti quei soggetti che collaborano in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, ecc.;
- coloro i quali, pur non appartenendo all'ente operano su mandato o per conto dello stesso, quali legali, consulenti, ecc.;

Il criterio di imputazione soggettiva della responsabilità delle imprese è legata a parametri di carattere soggettivo e ha una natura autonoma rispetto a quella degli autori materiali del reato.

Così, in caso di reato compiuto da un soggetto in posizione apicale, l'ente non è responsabile se:

- prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati analoghi a quello verificatosi;
- ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento di detti modelli e di curare il loro aggiornamento;
- a fronte del reato è stata riscontrata l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi;
- il menzionato organismo di vigilanza ha espletato le sue funzioni nel modo corretto.

Ove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la società deve dimostrare che essi hanno violato il divieto da essa imposto ed eluso i modelli predisposti per la sua tutela.

Ove il reato sia stato compiuto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente sussiste se lo stesso sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Ciò in quanto la diversa posizione di tali soggetti nell'ambito della gerarchia aziendale induce a ritenere che la volontà criminale degli stessi non possa essere ricondotta direttamente in capo all'ente, essendo a tal fine necessaria l'inosservanza, da parte degli organi dirigenti, degli obblighi di direzione e vigilanza ad essi imposti.

Anche in tal caso, tuttavia, detta inosservanza è esclusa se l'ente ha adottato modelli organizzativi che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché ad eliminare le eventuali situazioni reputate a rischio.

La differenza rispetto all'ipotesi di reato commesso da un soggetto in posizione apicale sta nell'onere della prova, che nel primo caso grava sull'ente, presunto colpevole, mentre in quest'ultima circostanza grava sull'accusa, alla quale spetterà il compito di dimostrare la mancata adozione o attuazione del modello da parte dell'ente.

Perché l'Ente sia considerato responsabile occorre che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una tipologia di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza, interpellato dal responsabile dell'area/servizio con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

2.3 Collaborazioni esterne. Prestazioni da parte di altri Enti

Tutti coloro che intrattengono relazioni operative, stabilmente o temporaneamente, con Transmare Srl, devono svolgere la propria attività secondo la completa osservanza dei principi ispiratori del D.Lgs. 231/2001.

È pertanto necessario che anche tali collaboratori esterni agiscano affinché il loro comportamento sia conforme al disposto del Decreto.

È compito delle diverse funzioni di Transmare Srl in contatto con collaboratori esterni assicurare che i predetti collaboratori siano a conoscenza di tali principi di legge e ne garantiscano il rispetto. I contenuti del Modello devono pertanto essere portati a conoscenza dei collaboratori esterni con cui si entra in contatto al momento del perfezionamento dell'incarico.

Il mancato rispetto delle condizioni di cui sopra deve essere debitamente motivato e comunicato all'Organismo di Vigilanza.

2.4 Esimenti della responsabilità amministrativa

Come già accennato nel paragrafo 2.1, il presente Decreto Legislativo, all'art. 6, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che

è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

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 dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono 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;
- 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.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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, il quale 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.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire

lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

2.5 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio. Di seguito l'elenco sommario, che verrà trattato nel dettaglio nella Parte Speciale del presente Modello: i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24); i reati informatici (art. 24 bis); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis); i reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis.1); i reati di criminalità organizzata (art. 24 ter); i reati societari (art. 25 ter); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater); i reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione (art. 25 quater.1); i reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies) ed i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies); una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali); reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 septies); reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 octies); reati in materia di pagamenti diversi dai contanti (art. 25 octies.1); reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies); reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies); reati ambientali (art. 25 undecies) e reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies), reati di razzismo e xenophobia (art. 25 terdecies), reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies), reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies), reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies), delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septesdecies), riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies)

2.6 Le sanzioni: principi generali

Il principio fondamentale che sta alla base del Decreto e della disciplina delle stesse sanzioni in esso contenute e disciplinate, stabilisce che è solamente l'Ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato all'operazione.

In caso di cessione o di conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Il Decreto esonera l'Ente da responsabilità – ferma la confisca dei profitti illecitamente conseguiti – se l'ente stesso prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della fattispecie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.
- Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione

del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione, configurabile laddove Transmare Srl avesse acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

2.6.1 Il quadro sanzionatorio

a) Sanzioni pecuniarie

Si applicano per qualsiasi illecito amministrativo e possono variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo.

Le sanzioni pecuniarie sono determinate "per quote", secondo un meccanismo che richiede al giudice una doppia valutazione, al fine di adeguare la sanzione non solo alla gravità del fatto, ma anche alle condizioni economiche dell'ente.

In altre parole, la sanzione è determinata in due momenti:

- definizione del numero delle quote, che non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. Nell'ambito di tale intervallo le singole fattispecie prevedono, a seconda del reato presupposto, il limite minimo e massimo per esso irrogabile. In questa prima fase la valutazione deve essere effettuata avendo riguardo a fattori quali la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'ente, nonché il comportamento assunto dallo stesso al fine di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- definizione dell'importo della singola quota, che deve essere compreso tra un minimo di euro 258,23 e un massimo di euro 1.549,00. In tal caso la scelta deve essere effettuata avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'entità della sanzione pecuniaria si ottiene moltiplicando il numero complessivo delle quote per il valore attribuito a ciascuna di esse. Tale meccanismo garantisce una determinazione della sanzione più equa, trasparente e conforme ai principi di

uguaglianza sostanziale affermati dall'art. 3 Cost. Il sistema così delineato, infatti, consente dapprima di stimare la gravità del reato secondo la logica commisurativa, che conduce alla determinazione del numero complessivo delle quote e, successivamente, di tarare l'efficacia della sanzione sulle effettive condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, giungendo ad individuare l'importo della singola quota.

La scelta di tale meccanismo nasce dall'esigenza di garantire l'equità e l'efficienza della sanzione in un contesto economico complesso, caratterizzato da realtà imprenditoriali assolutamente differenti, in cui convivono piccole e medie imprese accanto a gruppi di maggiori dimensioni.

b) Sanzioni interdittive

L'art. 9, comma 2, del decreto, elenca le seguenti sanzioni interdittive:

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

Le sanzioni descritte sono in gran parte mutuatae dal diritto penale.

Essendo finalizzate a distogliere l'impresa dal compimento di attività delittuose, esse sono particolarmente invasive. Per tale motivo il legislatore ne dispone l'applicazione solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo se ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione. In quest'ultimo caso la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Data la particolare efficacia afflittiva di tali sanzioni, che di fatto vanno a delimitare il campo d'azione dell'ente, il legislatore ne ha limitato l'applicazione solo ai reati più gravi, stabilendo inoltre che la loro durata sia compresa tra un minimo di tre mesi e un massimo di due anni.

Le sanzioni in commento devono avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente: ciò denota la volontà di non voler paralizzare *in toto* l'attività d'impresa.

La scelta del tipo e della durata della sanzione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri indicati per le sanzioni pecuniarie: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, attività svolte da quest'ultimo al fine di eliminare o attenuare le conseguenze dannose dell'illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

L'interdizione dall'esercizio di un'attività implica la sospensione o la revoca di tutte le autorizzazioni, le licenze e le concessioni necessarie per lo svolgimento della stessa: stante la sua particolare gravità, essa può essere comminata solo nel caso in cui l'irrogazione di altre sanzioni risulti inadeguata.

La natura temporanea delle sanzioni interdittive è peraltro derogata dalla norma allorché la stessa disponga che l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possano trovare applicazione definitiva ove l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. In tal caso, infatti, la reiterazione dell'illecito da parte dell'ente, vanificando gli obiettivi di prevenzione posti dalla norma, rende necessario un intervento sanzionatorio più rigoroso.

c) *le altre sanzioni*

Il sistema sanzionatorio delineato dal d.lgs. 231/2001 è completato dalla previsione di due ulteriori sanzioni: la pubblicazione della sentenza e la confisca.

Pubblicazione della sentenza

Il tribunale può disporre la pubblicazione - per una sola volta - della sentenza di condanna su uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, ovvero per affissione nel Comune in cui è ubicata la sede principale dell'Ente. Quest'ultimo dovrà sostenere le spese della pubblicazione, che sarà eseguita a cura della cancelleria del giudice.

L'applicazione della sanzione è facoltativa e la relativa scelta è rimessa al giudice; ciò in quanto dalla misura in oggetto possono derivare gravi conseguenze per l'impresa, la cui immagine può essere irreparabilmente danneggiata, anche nel caso in cui essa non sia quotata in un mercato regolamentato.

Perciò tale sanzione può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva, cioè nelle ipotesi di maggiore gravità: in tal

caso, infatti, l'interesse dei terzi alla conoscenza della condanna inflitta all'ente è ben legittimato.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, misura destinata a sottrarre all'ente il prezzo o il profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato.

In ogni caso sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede sull'oggetto destinato alla confisca, che restano impregiudicati dalla stessa.

Laddove il recupero materiale del prezzo o del profitto non sia possibile, la norma dispone la confisca "per equivalente", avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In quest'ultima ipotesi il fine della sanzione è quello di penalizzare l'ente dal punto di vista economico, privandolo di un quantum equivalente al vantaggio economico conseguito.

d) Commissariamento dell'Ente

A fini di tutela di interessi eminentemente pubblicistici è ispirata la disciplina del commissario giudiziale.

In particolare, la norma contempla l'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata nei confronti di un ente che svolge un pubblico servizio ovvero un servizio di pubblica necessità. L'art. 15 del d.lgs. 231/2001 dispone che, ove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva dalla quale deriva l'interruzione dell'attività, il giudice può disporre - in luogo dell'applicazione della sanzione - la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo corrispondente alla durata della misura irrogabile, ove ricorra almeno una delle due seguenti condizioni:

- a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità dalla cui interruzione può derivare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) considerate le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio in cui è situato, l'interruzione della sua attività può dare luogo a rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

I poteri e i compiti del commissario devono essere indicati dal giudice nella sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente, tenendo conto della specifica attività nella quale è stato posto in essere illecito.

La norma dispone infine la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività della società tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se la società prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha:

- 1) risarcito integralmente il danno;
- 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

2.7 Efficace attuazione del Modello

L'efficace attuazione del Modello richiede pertanto:

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

2.8 Linee Guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

In forza proprio di quanto espressamente stabilito nel Decreto, il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base delle Linee Guida di Confindustria, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia.

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida in data 31 luglio 2014, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente

adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto”.

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così ripilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono: - codice etico; - sistema organizzativo; - procedure manuali ed informatiche; - poteri autorizzativi e di firma; - sistemi di controllo e gestione; - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione di Transmare Srl ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria;
- delle linee guida e dai codici di comportamento.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 DI TRANSMARE SRL

3.1. Approccio metodologico

Transmare Srl, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha adottato il presente Modello Organizzativo con l'intenzione di:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale di Transmare Srl della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa nell'ipotesi di perpetrazione dei reati;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui Transmare Srl si ispira;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti e tutti i soggetti aventi contatto e rapporto con Transmare Srl della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da Transmare Srl ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira Transmare Srl;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner di Transmare Srl che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui la stessa si ispira;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner di Transmare Srl delle gravose sanzioni amministrative applicabili alle società nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

3.2 Implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001

Il Modello Organizzativo è stato predisposto da Transmare Srl tenendo presenti, oltre che le prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria, nonché ogni altra disposizione applicabile a Transmare Srl stessa.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del presente Modello Organizzativo.

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile (organigrammi, visure, regolamenti, procedure e regole interne di comportamento, elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili, ecc..) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per Transmare Srl.

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta e tramite interviste ai Soggetti in posizione Apicale e ai Responsabili di Area/Funzione, si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati e i processi a questi strumentali: con dette espressioni s'intendono, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato e i processi nella cui esecuzione, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei medesimi illeciti.

Sulla base della mappatura effettuata e dei meccanismi di controllo in essere, è stata eseguita un'analisi intesa a valutare il sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Sono state, quindi, definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali identificate.

L'elaborazione del Modello Organizzativo, oltre alla stesura del presente documento e del Codice Etico, ha contemplato un riesame del sistema dei poteri, verificando che esso rispetti i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

A conclusione delle attività, sono state identificate le procedure, con riferimento alle aree individuate a rischio di reato.

Dette procedure contengono la disciplina ritenuta maggiormente idonea a governare il profilo di rischio ravvisato: si tratta, pertanto, di un insieme di regole di comportamento, nonché di modalità operative cui le varie funzioni di Transmare Srl devono adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività a rischio.

In particolare le procedure identificano:

1. la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
2. la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
3. la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

3.3 Profili di rischio di Transmare Srl

La costruzione del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere da Transmare Srl e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili alla realizzazione dei reati.

In ragione della specifica operatività di Transmare Srl si sono quindi individuate le situazioni, funzioni e fasi operative maggiormente rilevanti per la possibile commissione di fattispecie di reato presupposte ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

Transmare Srl si è quindi determinata a rafforzare ed eventualmente istituire il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

Al contempo, sempre in ragione dell'ambito di attività di Transmare Srl, si sono individuate fattispecie con riferimento alle quali pare legittimo e corretto ritenere non possano ravvisarsi profili di rischio che rendano ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione, nell'interesse o a vantaggio di Transmare Srl stessa.

Peraltro, si è ritenuto senza dubbio esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano i soggetti in posizione apicale di Transmare Srl, i responsabili delle varie direzioni, i dipendenti ed i collaboratori esterni/soggetti terzi al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conseguentemente, anche in relazione ai fattori di rischio rilevati, si elencano le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001, la cui trattazione sarà oggetto di maggior approfondimento nella Parte Speciale del presente Modello 231/2001:

A) Art. 24 D.lgs. 231/2001 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode

informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

B) Art. 24 bis lgs. 231/2001 “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

C) Art. 24 ter D.lgs. 231/2001 “Delitti di criminalità organizzata”: le fattispecie di reato elencate non si ritengono configurabili;

D) Art. 25 D.lgs. 231/2001 “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” : le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

E) Art. 25 bis D.lgs. 231/2001 “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

F) Art. 25 bis.1. d. lgs. 231/2001 “Delitti contro l’industria e il commercio” : le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

G) Art. 25 ter D.lgs. 231/2001 “Reati societari”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

H) Art. 25 quater D.lgs. 231/2001 “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”: le fattispecie di reato elencate non si ritengono configurabili;

I) Art. 25 quater¹ D.lgs. 231/2001 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”: allo stato attuale, le fattispecie di reato previste non si ritiene possano essere configurabili;

J) Art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001 “Delitti contro la personalità individuale”: allo stato attuale, le fattispecie di reato si ritiene non possano essere configurabili;

K) Art. 25 sexies D.lgs. 231/2001 “Abusi di mercato”: allo stato attuale, le fattispecie di reato previste non si ritiene possano essere configurabili;

L) Art. 25 septies D.lgs. 231/2001 “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

M) Art. 25 octies D.lgs. 231/2001 “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

N) Art. 25 octies.1 D.lgs. 231/2001 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

O) Art. 25 novies D.lgs. 231/2001 “Delitti in materia di violazione del diritto di autore”: alcune delle fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

P) Artt. 3 e 10 l. 16 marzo 2006 n. 146 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati

dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001": le fattispecie di reato elencate non si ritengono configurabili;

Q) Art. 192 D.lgs. 152/2006 "Divieto di abbandono": la fattispecie di reato elencata si ritiene configurabile;

R) Art. 25 decies d.lgs 231/2001 "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria": le fattispecie di reato elencate si ritiene configurabile;

S) Art. 25 undecies d.lgs 231/2001 "Reati ambientali": le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili.;

T) Art. 25 duodecies del d.lvo 231 del 2001 "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare": le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;

U) Art. 25-terdecies D.lgs.231/2001 "Razzismo e xenophobia": la fattispecie di reato elencata non si ritiene configurabile;

V) Art. 25 – quaterdecies D.lgs. 231/2001 "reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati": le fattispecie di reato elencate non si ritengono configurabili

W) Art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001 "reati tributari": le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili

X) Art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001 "reati di contrabbando": le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili

Y) Art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001 "delitti contro il patrimonio culturale": le fattispecie di reato non si ritengono configurabili

Z) Art. 25-duodevicies D.lgs. 231/2001 "riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"

3.4 Finalità del Modello di organizzazione di Transmare Srl

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Transmare Srl 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 gestione ed amministrazione, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

Attraverso l'adozione del presente Modello, Transmare Srl si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da

Transmare Srl, in quanto le stesse (anche nel caso in cui Transmare Srl fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Transmare Srl intende attenersi nell'esercizio della propria attività;

- rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare a Transmare Srl stessa (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 a Transmare Srl stessa 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.

Transmare Srl ha quindi deciso di migliorare la propria gestione ed amministrazione, 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 Transmare Srl di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

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 proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura delle attività e dei processi ritenuti 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'ente,
- quadro normativo applicabile a Transmare Srl;
- 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;
- job description;
- procedure esistenti o prassi consolidate.

3.5. Sistema di governance organizzativa. Sistema di poteri

La costruzione del presente MOG 231 non può prescindere dall'analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (*governance*) di Transmare Srl costituito dal sistema di procedure ed istruzioni operative interne, nonché dei protocolli di controllo già esistenti ed operativi.

I poteri, come da visura ordinaria della società, che diventa parte integrante del presente Modello (**allegato n.1**), risultano ripartiti nelle figure del CdA, composto da due Amministratori con poteri tra loro disgiunti.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

4.1 Il Codice Etico e la sua diffusione

Il Codice Etico costituisce l'insieme dei principi etico-comportamentali che ispirano l'attività tutta di Transmare Srl.

Il Codice Etico (**allegato 2**) deve pertanto essere conosciuto da parte di tutti i Destinatari e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con Transmare Srl stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, partner commerciali, controparti contrattuali, clienti, etc..., d'ora in avanti Terzi).

A tal fine Transmare Srl:

- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo (**allegato 3**).
- mette a disposizione il suddetto Codice nella bacheca aziendale elettronica – intranet.

- pubblica il Codice Etico sul sito internet di Transmare Srl al fine di renderlo accessibile e conoscibile.

Con riferimento ai Soggetti Terzi aventi rapporti commerciali o di collaborazione con Transmare Srl (fornitori, partner commerciali, collaboratori, professionisti, controparti contrattuali) il Codice Etico, previa comunicazione mediante informative a mezzo PEC o per il tramite di specifica clausola contrattuale, è pubblicato in formato elettronico sul sito aziendale e di Transmare Srl, al fine di renderlo accessibile e conoscibile. Si precisa che, per il tramite della predetta pubblicazione, i Terzi aventi rapporti commerciali o di collaborazioni con Transmare Srl, sono tenuti obbligatoriamente ad essere a conoscenza del dettato del presente MOG 231 e del Codice Etico, e ad osservarne i principi e quanto in esso previsto

L'omessa diffusione del Codice Etico, comporta violazione del presente MOG 231 e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.2 Formazione ed informazione dei Destinatari

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al D.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente MOG231 da parte di Transmare Srl ed a tutto ciò che questo comporta.

Transmare Srl cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai soggetti di seguito indicati, incaricando all'uopo personale qualificato.

I Destinatari vanno formati al momento della loro assunzione o comunque in relazione ad ogni significativo mutamento del MOG 231; in caso di cambiamento di mansioni che incida su comportamenti rilevanti ai fini del MOG 231, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento. Il cambiamento di mansioni deve essere comunicato tempestivamente al personale che organizza i corsi.

A tal fine si individuano distinte modalità di tenuta dei corsi, differenziate sulla base delle mansioni ricoperte dai Destinatari, ovvero: soggetti in posizione apicale, organi di controllo, dipendenti amministrativi, tecnici ed operativi.

Corso di formazione ai soggetti in posizione apicale

Destinatari del corso: gli Amministratori

Oggetto del corso:

- illustrazione specifica e dettagliata del codice etico;
- dettagliata disamina del D. Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa della società;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.lgs. 231/01 e fattispecie di reato richiamate, con l'aggiunta di specifica analisi di casistica inerente le singole fattispecie;
- disamina delle specifiche aree di rischio afferenti a Transmare Srl di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231;
- precisa disamina della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio individuate;
- descrizione dei rapporti tra organi dirigenziali e OdV;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del MOG231 all'OdV, con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo agli organi dirigenziali in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG231.

Corso di formazione ai dipendenti

Destinatari del corso: i dipendenti che rivestono mansioni commerciali, amministrative, impiegatizie, tecniche e operative (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex D.lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- illustrazione specifica e dettagliata del codice etico;
- dettagliata disamina del D. Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa della società;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.lgs. 231/01 e fattispecie di reato richiamate, con l'aggiunta di specifica analisi di casistica inerente le singole fattispecie;
- disamina delle specifiche aree di rischio afferenti Transmare Srl di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231;

- precisa disamina della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio individuate;
- descrizione dei rapporti tra dipendenti amministrativi e OdV, con particolare riferimento all'obbligo di riferire all'OdV eventuali anomalie riscontrate negli ordini loro impartiti dagli organi apicali;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del MOG 231 all'OdV, con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai dipendenti amministrativi in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG 231;

Al termine di ogni lezione tutti i partecipanti sono tenuti obbligatoriamente a firmare un foglio presenze. **(allegato 4)**

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione ed informazione, comporta violazione del presente MOG 231 e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.3 Diffusione della documentazione ex d.lgs. 231/2001

La società Transmare Srl provvede a che tutti i destinatari membri interni a Transmare Srl stessa, con particolare riferimento ai soggetti dipendenti a tutti i livelli, ricevano copia (in formato cartaceo) del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e dell'allegato Protocollo di gestione delle segnalazioni whistleblowing. La predetta modulistica è inoltre pubblicata sul sito aziendale di Transmare Srl, al fine di renderla accessibile e conoscibile. È inoltre pubblicata sul sito aziendale della Società tutta la restante documentazione (Modello 231/2001 Parte Speciale e Protocolli di prevenzione), cosicchè sia pienamente accessibile.

Attraverso tale attività ciascun Destinatario viene a conoscenza dei contenuti dei protocolli di prevenzione da osservare al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231/01, astrattamente commissibili in ragione della posizione e dell'attività svolta.

La consegna di tale documentazione e la sua presa visione e accettazione viene sancita dalla firma di apposito modulo di accettazione (**allegato n. 5**).

Con riferimento ai Soggetti Terzi aventi rapporti commerciali o di collaborazione con Transmare Srl (fornitori, partner commerciali, collaboratori, professionisti, controparti contrattuali) il MOG 231, previa comunicazione mediante informative a mezzo PEC o per il tramite di specifica clausola contrattuale, è pubblicato in formato elettronico sul sito aziendale e di Transmare Srl, al fine di renderlo accessibile e conoscibile. Si precisa che, per il tramite della predetta pubblicazione, i Terzi aventi rapporti commerciali o di collaborazioni con Transmare Srl, sono tenuti obbligatoriamente ad essere a conoscenza del dettato del presente MOG 231 e del Codice Etico, e ad osservarne i principi e quanto in esso previsto

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 I requisiti dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è un organismo monocratico o collegiale, composto da soggetti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettive, nominato con delibera dal CdA, dotati di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il CdA nomina l'OdV e assegna un compenso annuo e un budget di spesa annua, che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) autonomia: l'OdV è dotato di autonomia decisionale. L'OdV è autonomo nei confronti di Transmare Srl, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. L'OdV deve svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'OdV 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 CdA.

All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, si è previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative a Transmare Srl anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la non 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 CdA al fine di svolgere l'attività assegnata.

b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti di Transmare Srl.

c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite 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'OdV opera senza soluzione di continuità e 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.

5.2 L'attività dell'organismo di vigilanza

L'OdV deve in primis vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi di Transmare Srl, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner, delle controparti contrattuali e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale.

L'OdV deve inoltre curare l'aggiornamento, l'adeguamento ed il perfezionamento del MOG 231 sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti aziendali o delle disposizioni normative.

L'Odv cura anche l'attività di formazione coordinandosi con l'azienda per definire programmi di formazione per il personale.

L'OdV deve inoltre:

- segnalare eventuali violazioni del Modello al CdA;
- coordinarsi 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;
- porre in essere aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

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, consulenti, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi di Transmare Srl o alle funzioni aziendali competenti.

Si specifica che, con riferimento a quanto sopra illustrato in tema di requisiti e attività dell'Organismo di Vigilanza, oltre con riguardo al funzionamento interno dello stesso Organismo, l'Odv redigerà apposito documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", al quale si formula specifico rimando.

5.3 Obblighi d'informazione nei confronti dell'Odv

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari di Transmare Srl, nonché dai Terzi stessi, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità in capo a Transmare Srl stessa ai sensi del D.

Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i predetti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione di illeciti, o comunque in relazione ad ogni presunta violazione delle procedure di prevenzione del MOG 231/2001 e/o dei principi e dei criteri di condotta del Codice Etico;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (sul punto, nel dettaglio quanto riportato al successivo capitolo 6) ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Transmare Srl delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I canali con cui i Destinatari (oltre che gli stessi Terzi) possono effettuare una segnalazione di una violazione, o presunta tale, verranno indicati nel protocollo di gestione delle segnalazioni "whistleblowing", in allegato al presente Modello Organizzativo, e che verrà illustrato al capitolo successive.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale 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, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati presupposto ritenuto rilevanti che li riguardino;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- 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;

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di Transmare Srl, quali i consulenti, i fornitori e i

partner commerciali sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Transmare Srl.

Oltre alle suddette segnalazioni, afferenti principalmente alla commissione di illeciti o a presunte violazioni del Codice Etico e del Modello 231/2001, Transmare Srl, nelle figure degli Amministratori e dei dipendenti, ha l'obbligo di tenere costantemente informato l'Odv circa l'attività della società, al fine di consentire allo stesso Odv di vigilare sull'osservanza delle procedure di prevenzione di cui al Modello 231/2001.

Tali flussi informativi sono oggetto di specifica analisi in un document che verrà redatto e messo a disposizione di Transmare Srl dallo stesso Odv, denominato "I flussi informativi verso l'Odv", e dove verranno illustrati:

- i flussi informativi che dovranno essere poste in essere da Transmare Srl periodicamente (cd. flussi periodici);
- le segnalazioni aventi ad oggetto la violazione del Modello 231/2001 e del Codice Etico;
- le modalità di redazione dei flussi e delle segnalazioni e i canali informativi;
- le funzioni aziendali deputate alla predisposizione dei flussi e delle segnalazioni;

Il predetto documento dovrà poi essere messo a disposizione di Transmare Srl, e diventare parte integrante del Modello 231/2001.

6. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING

6.1 Introduzione

La legge n. 179 del 30.11.2017, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 14.12.2017 ed è entrata in vigore il 29.12.2017, ha ampliato la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, introducendo altresì la necessità di modificare i Modelli di Organizzazione e Gestione previsti dal D. Lgs. 231/2001 con riferimento alla protezione e alla tutela anche dei lavoratori del settore privato.

Tale legge ha quindi inserito nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 l'obbligo di istituire un sistema di gestione delle segnalazioni degli

illeciti “Whistleblowing”, volto a tutelare i soggetti segnalanti gli illeciti all’interno dell’azienda garantendo loro la piena riservatezza.

La suddetta Legge è stata poi modificata dal D.lgs. 23/2024, emanato in attuazione della della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il presente Decreto Legislativo, oltre ad aver apportato modifiche di natura oggettiva, ha imposto, pena la comminazione di sanzioni pecuniarie da parte di ANAC, l’obbligo di predisporre canali di segnalazioni degli illeciti in grado di tutelare la riservatezza del segnalante, a carico di tutti gli Enti privati nei termini che seguono;

- 1) entro il 15 Luglio 2023 per gli Enti Privati che hanno impiegato, nell’ultimo anno, più di duecentoquarantanove lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) entro il 17 Dicembre 2023 per gli Enti Privati che:
 - hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente), anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il D.lgs. 231/2001, a seguito delle suindicate modifiche legislative, all’art. 6 comma 2 bis, prevede pertanto che:

“2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

Tutto ciò premesso Transmare Srl intende disciplinare, con il presente protocollo, la gestione delle segnalazioni degli illeciti “whistleblowing” ai sensi della Legge n. 179/2017 e del D.lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

6.2 Il sistema Whistleblowing all'interno di Transmare Srl

Transmare Srl pone in capo a ogni dipendente, responsabile di funzione, Soggetto Apicale e Soggetto Terzo avente anche funzione di rappresentanza dell'Ente, l'obbligo di segnalare tempestivamente al gestore delle segnalazioni (Organismo di Vigilanza) con gli strumenti che Transmare Srl stessa pone a disposizione, qualsiasi notizia, di cui sia venuto a conoscenza, circa possibili violazioni a norme di legge di (e dei suoi membri interni), o di soggetti esterni aventi con esso rapporti di natura collaborativa/commerciale, o comunque di natura illecita o costituenti una frode o un atto contrario al Codice Etico.

Transmare Srl ha predisposto quindi uno specifico “Protocollo di gestione delle segnalazioni Whistleblowing” (**allegato 6**), cui si rinvia per la trattazione della materia in esame e per l'indicazione di tutte le modalità operative a carico del Segnalante, del Gestore delle Segnalazioni e dell'Ente stesso, e che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo. Nel presente protocollo, in ossequio ai dettami di cui alla Legge 179/2017 e D.lgs. 23/2024, verranno indicati:

1. l'oggetto della segnalazione
2. i soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni
3. I canali di segnalazione
4. l'effettuazione della segnalazione e conseguente processo di ricezione, analisi e trattamento
5. le tutele nei confronti del segnalante
6. l'esclusione dalla responsabilità per il segnalante
7. le sanzioni

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Le misure nei confronti dei destinatari del Modello

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo, deve essere previsto un sistema

disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Transmare Srl ha quindi previsto un sistema sanzionatorio appositamente creato per le violazioni ai principi e alle regole del Modello, che affianca e rispetta quanto previsto in materia dalla normativa giuslavoristica, ove applicabile.

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico, in proporzione alla loro gravità, rende efficiente l'azione di vigilanza dello stesso Odv, ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

È da considerare violazione del Modello, con conseguente applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare in esame, anche la violazione degli obblighi informativi verso l'OdV da parte di tutti coloro sui quali grava detto obbligo informativo.

Poiché il Modello introduce regole di per sé vincolanti per i Destinatari, le rispettive infrazioni sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

In particolare l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni non è collegata allo svolgimento ed all'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

In sintesi, tale sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello e presupposto imprescindibile per consentire a Transmare Srl di beneficiare dell'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa di Transmare Srl stessa, ed è perciò rivolto a tutti i Destinatari del Modello stesso, e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, all'OdV, ai Soggetti in Posizione Apicale (Amministratori), ai Dipendenti e ai Collaboratori/Terzi Destinatari che operino nei confronti di Transmare Srl o abbiano rapporti di natura contrattuale con lo stesso.

7.2 Condotte rilevanti

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotta rilevante, ai fini della applicazione di eventuali sanzioni, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rigoroso rispetto del principio di proporzionalità della sanzione, poiché ciascuna violazione si concretizza secondo propri aspetti peculiari.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e

soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi, graduati in un ordine crescente, sono:

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

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto. In particolare, in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità nella determinazione della sanzione da infliggere, si tiene conto di:

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Ferme le diverse competenze per l'esercizio dell'azione disciplinare come di seguito meglio specificate, all'Organismo di Vigilanza spetta il compito di promuovere l'azione disciplinare sottoponendo agli organi di volta in volta competenti le notizie di infrazioni del Modello di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni. L'OdV dovrà comunque essere informato di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

7.3 Sanzioni

7.3.1. Sanzioni per i Dipendenti

Il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) ai propri dipendenti e, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi ad opera di lavoratori dipendenti di Transmare Srl costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tale,

può comportare le conseguenze previste da normativa e contrattazione collettiva vigenti.

Nei confronti dei dipendenti – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva – il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), d.lgs. 231/01 è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

In applicazione di quanto sopra, le infrazioni al Modello del lavoratore dipendente possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento:

a) Provvedimenti disciplinari conservativi

Rimprovero verbale: incorre nell'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il dipendente che, nell'esercizio delle attività di Transmare Srl non ricomprese nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili", commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna a Transmare Srl e che sia tale, in ogni caso, da non integrare astrattamente una condotta di reato (ad esempio, mancata partecipazione alle iniziative di formazione di Transmare Srl);

Rimprovero scritto: incorre all'irrogazione il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili", commetta colposamente un'infrazione di lieve entità che non integra astrattamente una condotta di reato.

In particolare, incorre nella sanzione del rimprovero scritto colui che:

- esegua con negligenza o violi colposamente le procedure che regolano l'attività nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili";
- esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili";
- ometta di informare l'OdV di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé, che possano determinare l'insorgere di rischi-penalmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico: incorre per un periodo non superiore a 10 giorni il dipendente che:

- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili", commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna a Transmare Srl e che sia tale da non integrare, comunque,

una condotta di reato;

- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili", commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con il rimprovero scritto.

b) Provvedimenti disciplinari risolutivi

Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro, licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Incorre nell'irrogazione il dipendente che:

- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.lgs. 231/01 nei confronti di Transmare Srl;
- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.lgs. 231/01 nei confronti di Transmare Srl;
- adottati violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico di Transmare Srl di misure previste dal d.lgs. 231/01, anche in via cautelare.

Le sanzioni verranno irrogate nel rispetto e entro i limiti dettati dalla legge e dalle disposizioni contrattuali applicabili, e, in particolare, dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 e ss. mm. e ii. (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva e aziendale.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti in capo a coloro che sono a ciò deputati nell'ambito dell'organizzazione interna, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi più idonei da Transmare Srl stessa, vale a dire in base a quanto già esposto in ordine alla diffusione del presente Modello.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di

accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Transmare Srl.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6 e al protocollo di gestione delle segnalazioni, si precisa che, in caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un dipendente, Transmare Srl potrà comminare la sanzione del:

- rimprovero verbale in caso di segnalazione infondata commessa con colpa grave;
- rimprovero scritto in caso di segnalazione infondata commessa reiteratamente con colpa grave o con dolo.

7.3.2 Misure nei confronti degli Amministratori

Nell'ipotesi in cui si verificassero violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno degli Amministratori, l'OdV provvederà ad informare con relazione scritta l'Amministratore non avente commesso la violazione e i Soci. Nel valutare la condotta in violazione del Modello o del Codice Etico di uno degli Amministratori (o di entrambi), si dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa.

Appurato un profilo di responsabilità in carico a uno o entrambi gli Amministratori, l'Assemblea dei Soci, che anche ai sensi della normativa codicistica – e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge e il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare a Transmare Srl – può emettere i seguenti provvedimenti:

- il richiamo formale;
- la revoca di eventuali deleghe e procure, e in particolare, di quelle il cui inadempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione;
- la revoca dalla carica di Amministratore;
- l'azione di responsabilità.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio, previa contestazione dell'addebito e concessione di un congruo termine per le giustificazioni.

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o entrambi gli Amministratori, non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, l'Assemblea dei Soci potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle deleghe e procure, a seconda della gravità.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o soggetti aventi contatto con Transmare Srl circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner/Soggetti Terzi aventi rapporti di collaborazione/commerciali con Transmare Srl.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6 e al protocollo di gestione delle segnalazioni, si precisa che, in caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci di Transmare Srl potrà comminare la sanzione del:

- richiamo verbale in caso di segnalazione infondata commessa con colpa grave;
- sanzione pecuniaria (con importo valutabile e variabile) in caso di segnalazione infondata commessa reiteratamente con colpa grave;
- allontanamento dal Consiglio di Amministrazione in caso di segnalazione

infondata commessa con dolo.

7.3.3 Misure nei confronti dell'OdV

Nell'ipotesi in cui si verificassero violazioni del Modello o del Codice Etico da parte dell'OdV, nel valutare la condotta il CdA dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la stessa, e potrà adottare, ove ne sussistano i presupposti di legge e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge e il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare o avere generato a Transmare Srl, i seguenti provvedimenti:

- il richiamo formale;
- la revoca dalla carica.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio, previa contestazione dell'addebito e concessione di un congruo termine per le giustificazioni.

La competenza all'esercizio dell'azione sanzionatoria in esame nei confronti dell'OdV spetterà al CdA.

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6 e al protocollo di gestione delle segnalazioni, si precisa che, in caso di violazione della tutela della riservatezza del segnalante, Transmare Srl revocherà l'incarico precedentemente assegnato all'OdV

7.4 Terzi destinatari

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare anche le violazioni del Codice Etico e del presente Modello commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Codice e del Modello in virtù del rapporto con Transmare Srl

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- coloro che intrattengono con la società un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);
- gli incaricati della revisione e del controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto di Transmare Srl;

- i fornitori.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti sopra indicati, in contrasto con il Codice Etico o con il Modello e tale da comportare il rischio violazione del Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Transmare Srl

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6 e al protocollo di gestione delle segnalazioni, si precisa che, in caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un altro soggetto terzo avente funzione di rappresentanza della società, Transmare Srl si riserverà di valutare se risolvere il rapporto contrattuale in essere con il soggetto terzo rappresentante a seconda della gravità della segnalazione infondata (colpa grave o dolo).

7.5. Istruttoria

7.5.1 Procedimento di istruttoria

La procedura individuata al fine dell'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste, con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, prevede:

- la fase istruttoria;
- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica ed ispezione condotte dall'OdV, che, sulla scorta della propria attività istruttoria ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente e, successivamente, relaziona per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come di seguito individuato, circa l'eventuale violazione rilevata ed il soggetto (o i soggetti) cui è riferibile.

a) Procedimento di istruttoria nei confronti degli Amministratori

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di entrambi gli Amministratori o di uno degli Amministratori, l'OdV trasmette all'Assemblea dei Soci una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto (o i soggetti) responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei Soci e gli Amministratori (o l'Amministratore) a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

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

In occasione della convocazione, cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato (o interessati), l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea dei Soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare. Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore (o da entrambi) sia tale da ledere, far venir meno o compromettere la fiducia di Transmare Srl nei confronti dello stesso (o di entrambi), l'Assemblea dei Soci, previa contestazione, può revocare la nomina e relativa carica.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato (o agli interessati) nonché all'OdV.

b) Procedimento di istruttoria nei confronti dei dipendenti

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al responsabile del personale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, il responsabile del personale convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di

violazione;

- l'avviso della data della convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali. In occasione della convocazione, cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A conclusione delle attività sopra indicate, il responsabile del personale si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Ufficio Risorse Umane, nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

Il responsabile del personale cura, nel caso, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'OdV è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

8. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/01 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze di Transmare Srl e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e aggiornamento del Modello Organizzativo saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- esiti negativi di verifiche sull'efficacia del MOG 231 (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa di Transmare Srl;
- modifica o ampliamento di settori e tipologie di attività di Transmare Srl che incidano sulle aree sensibili.

L'aggiornamento del Modello Organizzativo e, quindi, la sua integrazione e modifica, spetta al CdA.

Il controllo dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.