

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

**ai sensi del D. Lgs. 231/2001**



**TDG**  
**TERMINAL DEL GOLFO**

<b>Revisione:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>Modiche rispetto alla precedente versione</b>
Data emissione:	<b>16/03/2015</b>	<b>11/05/2020</b>	
Approvato dal Consiglio di Ammi- nistrazione:	<b>30/03/2017</b>	<b>27/05/2020</b>	
Data revisione	<b>31/03/2024</b>		

## INDICE

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>5</b>
<b>0. PREMESSA</b>	<b>5</b>
<b>1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b>	<b>5</b>
1.1 I reati previsti dal Decreto	5
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	11
1.3 Condizione esimente	12
1.4. Il c.d. "whistleblowing"	13
1.5. Profili giurisprudenziali	13
<b>2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</b>	<b>16</b>
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERMINAL DEL GOLFO S.P.A.</b>	<b>18</b>
3.1 La <i>mission</i> di Terminal del Golfo S.p.A.	18
3.2 Principi di adozione del Modello	19
3.3 Destinatari del Modello	20
3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto	20
3.5 I lavori preparatori alla stesura del modello	20
3.6 Adozione e diffusione del Modello	22
3.7 Profili di rischio di Terminal del Golfo S.p.A.	23
<b>4. CODICE ETICO</b>	<b>27</b>
4.1 Premessa	27
4.2 Scopo e applicazione	28
4.3 Principi generali che regolano l'attività della Società	28
4.4 Principi e norme di comportamento	32
4.5 POLICY ANTICORRUZIONE	39
4.6 Whistleblowing	43
4.7 Istituzione e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza	44
4.8 Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico	45
<b>5. MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO</b>	<b>47</b>
<b>6. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE</b>	<b>46</b>
<b>7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE E IL CONTRATTO DI SERVICE CON TARROS S.P.A.</b>	<b>47</b>
<b>8. CONTROLLO DI GESTIONE</b>	<b>49</b>
<b>9. SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE</b>	<b>49</b>
<b>10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE</b>	<b>52</b>
<b>11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>53</b>
11.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	54
11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV	55
11.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (O.d.V.)	55

11.4	Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza .....	57
<b>12.</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>57</b>
12.1	Flussi informativi nei confronti dell'OdV .....	57
12.2	Obblighi di informazione .....	58
12.3	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali .....	59
12.4	Modalità delle segnalazioni .....	59
<b>13.</b>	<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>60</b>
13.1	Principi generali.....	60
13.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	60
13.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	63
13.5	Misure nei confronti dei collaboratori e <i>partners</i> .....	63
13.6	Misure nei confronti dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione .....	64
13.7	Misure nei confronti del revisore .....	64
13.8	Informativa all'Organismo di Vigilanza .....	65
<b>14.</b>	<b>AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>86</b>
<b>PARTE SPECIALE .....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
<b>Sezione I - Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25 del Decreto) .....</b>	<b>91</b>	
I.A	Le fattispecie di reato .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
I.B	Le attività sensibili .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
I.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>Sezione II – Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto) .....</b>	<b>100</b>	
II.A	Le fattispecie di reato .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
II.B	Le attività sensibili .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
II.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>Sezione III – Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1 del Decreto) .....</b>	<b>103</b>	
III.B	Le attività sensibili .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
III.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>Sezione IV - Reati Societari (Art. 25-ter del Decreto) .....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
IV.A	Le fattispecie di reato .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
IV.B	Le attività sensibili .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
IV.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>Sezione V - Reati in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro .....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
<b>Sezione V.1 - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del Decreto) ....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
V.1.A	Le fattispecie di reato .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
V.1.B	Le attività sensibili .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
V.1.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo .....	Errore. Il segnalibro non è definito.

**Sezione V.2 - Reati in materia ambientale** (Art. 25 undecies del Decreto) ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

- V.2.A Le fattispecie di reato ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- V.2.B Le attività sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- V.2.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

**Sezione VI – Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Delitti contro la personalità individuale)** (Art. 25 quinquies del Decreto) ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**<sup>8</sup>

- VI.A Le fattispecie di reato ..... 138
- VI.B Le attività sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- VI.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

**Sezione VII – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (Art. 25 octies del Decreto) ..... 140

- VII.A Le fattispecie di reato ..... 140
- VII.B Le attività sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- VII.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

**ALLEGATI**..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

- Allegato 1: Tabella dei reati presupposti con i riferimenti legislativi e le relative sanzioni
- Allegato 2: Mappatura dei rischi
- Allegato 3: Regolamento Organismo di Vigilanza
- Allegato 4: Organigramma
- Allegato 5: Modulo per la segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing)
- Allegato 6: Elenco procedure aziendali

# PARTE GENERALE

## 0. PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito "**il Modello**") adottato dalla società Terminal del Golfo S.p.A. (di seguito anche "**la Società**") ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche "**il Decreto**").

Con il Modello, Terminal del Golfo S.p.A. ha inteso attuare i principi di corretta gestione così come affermati dal Decreto.

## 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui "*societas delinquere non potest*", introducendo, a carico delle società, un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei cd. soggetti in posizione apicale);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i cd. soggetti in posizione subordinata).

### 1.1 I reati previsti dal Decreto

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti ai sensi del Decreto:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** di cui all'art. 24 e 25 del Decreto:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis cod. pen.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640-comma 2 n.1 cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter cod. pen.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen.);
- pene per il corruttore (art. 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 cod. pen.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter cod. pen.);
- induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis cod. pen.);
- **Reati "nummari"** disciplinati dalla legge n. 409/2001 (ad esempio spendita ed introduzione nello Stato di monete falsificate) di cui all'art. 25 bis del Decreto;
- **Delitti contro l'industria e il commercio** di cui all'art. 25 bis 1 del Decreto;
- **Reati societari** di cui all'art. 25 ter del Decreto, che individua le seguenti fattispecie:
  - false comunicazioni sociali (art. 2621 e art. 2621 bis cod. civ.);
  - false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);
  - falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24febbraio 1998, n. 58);
  - impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
  - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
  - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
  - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
  - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);

- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ. introdotto dall'art. 1, comma 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente sostituita dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod. civ. introdotto dall'art. 1, comma 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente sostituita dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005);
- **Reati aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** di cui all'art. 25 quater del Decreto;
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art. 25 quater 1 del Decreto;
- **Reati contro la personalità individuale** di cui all'art. 25 quinquies del Decreto, modificato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- **Reati di *market abuse*** di cui all'art. 25 sexies del Decreto:
  - abuso di informazioni privilegiate;
  - manipolazione del mercato;
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** di cui all'art. 25 septies del Decreto, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:
  - omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);
  - lesioni personali colpose (art. 590 cod. pen.);
- **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25 octies del Decreto;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** di cui all'art. 25 novies del Decreto;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** di cui all'art. 25 decies del Decreto;
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** di cui all'art. 25 duodecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 16;



- **Razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25 terdecies del Decreto, introdotto dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) e modificato dall'art. 7 del D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21;
- **Reati transnazionali** di cui all'art. 10 della L. 146 del 16 marzo 2006. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. I reati a tale fine rilevanti sono:
  - associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
  - associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
  - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
  - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
  - traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
  - intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** di cui all'art. 24 bis del Decreto:
  - falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis cod. pen.);
  - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.);
  - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater cod. pen.);
  - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies cod. pen.);
  - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater cod. pen.);
  - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies cod. pen.);
  - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis cod. pen.);
  - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico e comunque di pubblica utilità (art. 635-ter cod. pen.);
  - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater cod. pen.);



- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies cod. pen.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. pen.);

➤ **Delitti di criminalità organizzata** di cui all'art. 24 ter del Decreto;

➤ **Reati ambientali** di cui all'art. 25 undecies del Decreto, come previsto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68 e, in ultimo, dall'art. 7 del D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21.

I reati previsti dal **decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152** sono i seguenti:

a) reati di cui all'**articolo 137 (Scarichi e reflui)**:

- *Violazione del comma 3 (a chi effettua uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente), e comma 13 (se lo scarico nelle 2 acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia);*
- *Violazione del comma 2 (a chi scarica acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5), e comma 11 (a chi non osserva i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 – scarichi sul suolo - e 104 – scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee);*

b) reati di cui all'**articolo 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata)**:

- *Violazione del comma 1, lettera a) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti non pericolosi), e comma 6, (a chi effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227);*
- *Violazione del comma 1, lettera b) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti pericolosi), comma 3 (a chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata), e comma 5 (a chi effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti);*
- *Violazione del comma 3 (Chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi)*

;

c) reati di cui all'**articolo 257 (Bonifica dei siti)**:

- Violazione del comma 1 (chi cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio);
- Violazione del comma 2, (se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose);

d) violazione dell'**articolo 258, (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari)**:

- Violazione del comma 4, secondo periodo (chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto);

e) violazione dell'**articolo 259 (Traffico illecito di rifiuti)**:

- Violazione del comma 1 (chi effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito);

f) delitto di cui all'**articolo 260 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)**:

- al fine di conseguire un ingiusto profitto, a chi, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti;

g) violazione dell'**articolo 260-bis, (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI)**:

- a chi nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti);
- violazione del comma 7, secondo e terzo periodo (al trasportatore che omette di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti in caso di trasporto di rifiuti pericolosi e anche a colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati);
- Violazione del comma 8 primo periodo (al trasportatore che accompagna il trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda SISTRI - AREA Movimentazione fraudolentemente alterata) e secondo periodo (nel caso di rifiuti pericolosi);

h) per la violazione dell'**articolo 279 (Emissioni in atmosfera)**:

- Violazione del comma 5 (violazione valori limite di emissione e di qualità dell'aria o le prescrizioni stabilite dall'autorizzazione).

Si segnalano altresì, tra i reati presi in considerazione dall'art. 25 undecies del Decreto, quelli introdotti nel Codice Penale dalla **Legge 22 maggio 2015 n. 68**, recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente":

- **art. 452 bis c.p. (Inquinamento ambientale),**
- **art. 452 quater c.p. (Disastro ambientale),**
- **art. 452 quinquies c.p. (Delitti colposi contro l'ambiente),**
- **art. 452 octies c.p. (Circostanze aggravanti),**
- **art. 452 sexies c.p. (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività).**

Si ricordano infine i reati previsti dall'**articolo 3 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive) comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549**, il quale regola la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione delle sostanze lesive come regolati dal regolamento (CE) n. 3093/94.

## **1.2 Le sanzioni previste dal Decreto**

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, la Società potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie: si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37;
- b) sanzioni interdittive: sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati quali:
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale;

- c) confisca: la confisca materiale del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna;
- d) pubblicazione della sentenza: è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'entità della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

La società è ritenuta responsabile dei reati sopra individuati anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### 1.3 Condizione esimente

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto.

In particolare l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito anche "**l'Organismo di Vigilanza**" o "**l'OdV**");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.
- b) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

#### **1.4. Il c.d. “whistleblowing”.**

La legge sul whistleblowing, approvata dal Parlamento il 15 novembre 2017, amplia al settore privato la tutela del dipendente/collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di cui sia venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio. Tale nuova legge è intervenuta sul Decreto, modificando l'**art. 6**, prevedendo in tal modo nuovi requisiti di idoneità del Modello.

In particolare, la nuova disciplina prevede che:

- la segnalazione potrà essere effettuata dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti (come definiti ex art. 5, comma 1, Decreto);
- la segnalazione deve essere una segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello;
- i segnalanti devono avere a disposizione uno o più canali per effettuare le segnalazioni (di cui almeno uno alternativo idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche), che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente e che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- i Modelli devono prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- all'interno del sistema sanzionatorio adottato ai sensi del comma 2, lettera a), del Decreto, dovranno essere previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **1.5. Profili giurisprudenziali**

Necessaria attuazione in concreto del Modello e sua “dinamicità”: assenza di una valenza esclusivamente giuridico-formale del Modello.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente ha evidenziato come sia indispensabile verificare se il Modello fosse in concreto idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ex art. 6 lett. a D.Lgs 231/2001 e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si è già rilevato come i modelli di cui all'art. 6 debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- e) introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) il Modello – in quanto strumento organizzativo della vita dell'ente - deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e per la sua dinamicità; esso deve scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231/01 *"requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità"*.

La rilevanza di un idoneo Modello è estrema; il Modello infatti:

- è criterio di esclusione della responsabilità dell'ente ex art. 6 I comma ed ex art. 7;
- è criterio di riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12;
- consente, in presenza di altre condizioni normativamente previste, la non applicazione di sanzioni interdittive ex art. 17;
- consente la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'ente ex art. 49.

Il Modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del Modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Proprio con riferimento all'idoneità del Modello, la Suprema Corte, con sentenza n. 1258 del 19 luglio 2012, ha confermato la pronuncia con cui il Tribunale di Vado Ligure aveva ritenuto non idoneo ad evitare la reiterazione del reato il modello adottato ex post da una società accusata di corruzione per aver elargito somme di denaro, a titolo di sponsorizzazione, ad una società sportiva.

La Cassazione Penale ha evidenziato che 1) pur prevedendo il modello limiti ad erogazione di denaro in favore di terzi non conteneva un'adeguata previsione di limiti soggettivi per i beneficiari delle erogazioni a titolo di sponsorizzazione né prevedeva alcun dovere in capo all'organo di vigilanza, 2) non si rilevava nel modello maggiore possibilità di sorveglianza da parte degli organi societari, in quanto era solo eventuale la previsione che l'Odv potesse essere un professionista esterno, con possibilità che esso fosse un dipendente della società con il conseguente rischio che l'Odv stesso potesse essere condizionato.

In definitiva attraverso l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi l'ente deve eliminare – come stabilito



dall'art. 17 – quelle carenze organizzative che hanno o determinato o possono determinare la commissione della “fattispecie di reato”.

Il Modello deve dunque prevedere, in concreto ed in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La Corte d'Appello di Milano, confermando la sentenza del 17 novembre 2011 del Tribunale di Milano, ha, con sentenza n. 1284 del 21 marzo 2012, assolto l'ente imputato ex d.lgs. n. 231/01 dall'accusa di aggio (art. 25 ter co. 1 lett. a, r), reato commesso dal presidente del consiglio di amministrazione e dall'amministratore delegato della società. La Corte ha infatti giudicato adeguato il modello di organizzazione e gestione adottato dall'ente, in quanto rispondente ai requisiti di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, individuando nella condotta dei soggetti apicali - che non avevano rispettato il complesso sistema di elaborazione delle comunicazioni rivolte al mercato, previsto dalle procedure interne al fine di scongiurare il rischio specifico di commissione del reato di cui all'art. 2637 c.c. - un'elusione fraudolenta del medesimo modello. Il modello prevedeva infatti:

- a) un sistema di controllo interno coerente con i principi del codice di autodisciplina promosso da Borsa Italiana s.p.a. e costruito attraverso una puntuale individuazione delle aree a rischio;
- b) un organo di vigilanza regolato in conformità con le linee guida emesse da Confindustria - posizione ricoperta, nel caso in questione, dal responsabile della Funzione internal auditing, il quale rispondeva direttamente al presidente del consiglio di amministrazione - ;
- c) procedure atte a regolamentare i flussi informativi verso l'organismo di vigilanza, con la previsione di specifici obblighi di informazione;
- d) un sistema sanzionatorio calibrato sulla violazione delle regole previste dal modello di organizzazione;
- e) controlli annuali volti a vagliare la validità delle procedure di controllo e protocolli diretti ad assicurare l'adeguata formazione del personale.

Accertate l'esistenza di un modello adeguato e l'avvenuta elusione fraudolenta del sistema di regole approntato dalla società, la Corte ha ritenuto integrata l'esimente prevista all'art. 6 del decreto legislativo, posto che *"il comportamento fraudolento non può essere impedito da nessun modello organizzativo [e] nemmeno dal più diligente organismo di vigilanza"*.

Deve, in ogni caso, sottolinearsi come le scelte organizzative dell'impresa siano proprie dell'imprenditore.

Il D.Lgs. 231/2001 non può dunque essere interpretato nel senso di una intromissione giudiziaria nelle scelte organizzative dell'impresa ma nel senso di una necessaria verifica di compatibilità di queste scelte con i criteri di cui al D.Lgs. 231/2001.



Ciò che il decreto richiede è che l'imprenditore adotti modelli di organizzazione idonei a ridurre il rischio che si verifichino, nella vita dell'impresa, reati della specie di quello in ipotesi verificatosi (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

E' altresì necessaria un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati.

Questa analisi deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

In questa analisi dovrà necessariamente tenersi conto della storia dell'ente - cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate - e delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore.

L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati.

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

La giurisprudenza ha sottolineato la assoluta necessità di porre particolare attenzione, nella formazione dei modelli organizzativi, alla storia dell'ente affermando che quando il rischio (di commissione di illeciti) si è concretizzato e manifestato in un'elevata probabilità di avvenuta commissione dell'illecito da parte della società, i modelli organizzativi predisposti dall'ente dovranno necessariamente risultare maggiormente incisivi in termini di efficacia dissuasiva e dovranno valutare in concreto le carenze dell'apparato organizzativo e operativo dell'ente che hanno favorito la perpetrazione dell'illecito.

## **2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

In forza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e, da ultimo, nel luglio 2014.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Dette Linee Guida, suggeriscono tra l'altro:

- a) l'individuazione delle aree di rischio onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- b) la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo sono così individuate:
  - Codice Etico
  - Sistema organizzativo
  - Procedure manuali ed informatiche
  - Poteri autorizzativi di firma
  - Sistemi di controllo di gestione
  - Comunicazione al personale e sua formazione
- c) obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- d) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Le Linee Guida di Confindustria, così come aggiornate nel marzo 2014 (ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014), adeguano il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano:

- il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto;
- il sistema sanzionatorio e i relativi meccanismi;
- l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione;
- il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata anch'essa oggetto di rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERMINAL DEL GOLFO S.P.A.**

#### **3.1 La mission di Terminal del Golfo S.p.A.**

Terminal del Golfo S.p.A. offre servizi di diversa natura, tra i quali di primaria importanza è la gestione di terminal portuali polivalenti (con particolare riguardo ai contenitori).

La Società svolge altresì le seguenti attività:

- imbarco e sbarco di merce varia e di contenitori;
- trasporto in genere di merci sia sfuse che in contenitori, nonché i relativi stoccaggio, deposito e movimentazione;
- gestione di magazzini per stoccaggio, deposito, groupage, smistamento, presa e consegna di merci;
- gestione di servizi ausiliari marittimi, quali containerizzazione e decontainerizzazione, carico e scarico, trasbordo, stivaggio e distivaggio, movimentazione di merci in genere, sorveglianza, raccolta e trasmissione di dati statistici e di magazzino;
- gestione di depositi, anche fiduciari, depositi fiscali, magazzini o piazzali, per merci nazionali, nazionalizzate, estere e di transito;
- deposito a terra ed in mare e rimessaggio di imbarcazioni, nonché alaggio, varo, pulizia e carena, pitturazioni e manutenzioni varie, riparazioni e costruzioni di imbarcazioni.

A tal scopo la Società può, tra l'altro:

- acquistare, vendere, permutare, locare, assumere e dare in affitto beni immobili (ivi compresi terreni, piazzali, magazzini, caseggiati) e mobili (quali contenitori), anche registrati (quali mezzi di trasporto, ivi comprese gru e navi);
- progettare, edificare, costruire e gestire i beni di cui al punto che precede, nonché provvedere alla riparazione e manutenzione degli stessi.

Terminal del Golfo S.p.A. opera nel rispetto di procedure che garantiscono un'elevata qualità del servizio, la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, e una gestione ambientale corretta e responsabile, tale da assicurare e garantire l'efficacia del proprio lavoro e la conformità e la rispondenza alle specifiche normative del settore.

La Società è in possesso della **certificazione volontaria "UNI EN ISO 14001"**, nonché del **riconoscimento del sistema gestionale della sicurezza secondo la norma tecnica "UNI EN ISO 45001"**.

Sin dal 2001, Terminal del Golfo S.p.A. è in possesso dell'autorizzazione, da parte dell'Agenzia delle Dogane, ad operare in regime di procedura domiciliata, ovvero ad operare in qualità di dichiarante doganale in rappresentanza indiretta.

In data 6 febbraio 2009 la Società ha presentato domanda per il rilascio della certificazione AEO Operatore Economico Autorizzato; nel giugno del 2008, Terminal

del Golfo S.p.A. ha ricevuto, a seguito delle verifiche e degli audit condotti dall'Agenzia delle Dogane, la **certificazione comunitaria IT AEOF 090042**, in qualità di **Operatore Economico Autorizzato, Semplificazioni Doganali e Sicurezza**.

Nel mese di dicembre del 2002 l'IMO (International Maritime Organization) ha introdotto un nuovo regime di sicurezza marittima internazionale nonché il nuovo codice internazionale ISPS (International Ship and Port Facility Security).

Il regolamento, in vigore dal 1° luglio 2004, costituisce un complesso di norme indispensabili per rafforzare la protezione del trasporto marittimo, e prevede l'implementazione di un piano di sicurezza comprendente le misure da intraprendere attive e passive articolate sui livelli di security stabiliti dalla normativa.

Terminal del Golfo S.p.A., adeguandosi alle disposizioni di legge e in relazione agli accertamenti e valutazioni dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Orientale, ha ricevuto dalla Capitaneria di Porto della Spezia, con **Decreto n. 15/2004**, l'approvazione al proprio piano di sicurezza; l'IMO ha quindi registrato al numero internazionale **ITSPE003** Terminal del Golfo S.p.A. quale **Impianto Portuale riconosciuto dall'International Maritime Organization**.

Sempre con riguardo la gestione della sicurezza, della security e della protezione dell'ambiente, Terminal del Golfo S.p.A., quale Impianto Portuale, opera nel rispetto di quanto definito dalla **Convenzione SOLAS Capitolo XI-2**.

### **3.2 Principi di adozione del Modello**

Attraverso l'adozione del Modello Terminal del Golfo S.p.A. ha inteso:

- i. adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- ii. verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- iii. informare tutto il personale della portata normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere su Terminal del Golfo S.p.A. nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- iv. rendere noto a tutto il personale che si condanna 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 societarie cui Terminal del Golfo S.p.A. si ispira;
- v. informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- vi. informare i propri consulenti, fornitori o collaboratori e partner commerciali che si condanna 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 societarie cui Terminal del Golfo S.p.A. si ispira;

- vii. informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili a Terminal del Golfo S.p.A. nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- viii. 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.

### **3.3 Destinatari del Modello**

Ai sensi del Decreto, Terminal del Golfo S.p.A. può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

Terminal del Golfo S.p.A. richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti, dei principi etici e sociali, nonché del Modello, attraverso la presa visione del proprio codice etico e del Modello e tramite la previsione di un'apposita clausola contrattuale che prevede l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente a quanto sopra, nonché a prevedere, in caso di violazione, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di Terminal del Golfo S.p.A..

### **3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto**

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 123/2007 e del D.Lgs. n. 231/2001 per procedere alla stesura del Modello in essere, è stato formato un Gruppo di Lavoro costituito dalle risorse aziendali e da consulenti esterni, affinché venissero svolte le attività necessarie al fine di addivenire ad un corretto Modello, previa analisi della propria organizzazione ed attività con particolare riguardo ai settori dei rapporti con la pubblica amministrazione, delle attività informatiche, di quelle amministrative e societarie, della gestione delle offerte e della verifica della documentazione, della salute e della sicurezza sul lavoro e degli aspetti ambientali.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di Terminal del Golfo S.p.A. allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

### **3.5 I lavori preparatori alla stesura del modello**

#### Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigramma, insieme

delle deleghe e delle procedure, ecc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per Terminal del Golfo S.p.A..

#### Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno

Come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con l'inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. *risk mapping*) e pertanto sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Funzioni di Terminal del Golfo S.p.A..

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Tale attività è stata effettuata intervistando le figure apicali e i responsabili delle Funzioni di Terminal del Golfo S.p.A. resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso delle interviste stesse, anche attraverso la consegna del materiale esplicativo del progetto e dell'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto e delle relative sanzioni applicabili.

Si rimanda a tale proposito ai seguenti documenti, allegati al presente Modello:

- Allegato 1 – Tabella dei reati presupposti con i relativi riferimenti legislativi e sanzioni;
- Allegato 2- Tabella di mappatura dei rischi.

I citati documenti, fatti propri da Terminal del Golfo S.p.A., sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata dal Decreto stesso.

#### Sviluppo del Modello

**FORMALIZZAZIONE DEL CODICE ETICO:** Terminal del Golfo S.p.A. si è dotata del Codice Etico che recepisce e formalizza i principi che nella prassi la Società ha già fatto propri anteriormente all'emanazione del Decreto.

**REVISIONE DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE:** è stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adeguamento. La Società ha predisposto e valuta l'implementazione, coerentemente all'assetto organizzativo deciso dall'organo amministrativo, di un sistema di deleghe di poteri e responsabilità che potrà essere variato e/o ulteriormente implementato in funzione delle esigenze aziendali.

**IDENTIFICAZIONE DELLE PROCEDURE:** sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate. Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo



cui Terminal del Golfo S.p.A. dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

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

Inoltre, in costanza della predisposizione del Modello, la Società ha realizzato ed approvato nuove procedure, ulteriori rispetto a quelle previste nel Sistema Certificato di Gestione Integrata Ambiente e Sicurezza "UNI EN ISO 45001 Sistemi di Gestione della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro" – "UNI EN ISO 14001" (Allegato 6).

REVISIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO: il Decreto, all'art. 6, 2 comma, lettera c), prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

REVISIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI: è stata predisposta una clausola standard, da inserire nei contratti di cui Terminal del Golfo S.p.A. è parte, al fine di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto.

ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: l'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo. Per dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

### 3.6 Adozione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello nell'ambito della Società è attuata secondo i seguenti criteri:

- **predisposizione e aggiornamento del Modello:** tali funzioni sono svolte ad opera della Società, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- **approvazione del Modello:** il presente Modello, costituito da Codice Etico, dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dai relativi allegati, viene approvato dall'organo amministrativo, il quale provvede anche alla nomina e/o al rinnovo del proprio Organismo di Vigilanza. Viene altresì rimessa all'organo amministrativo della Società l'approvazione di integrazioni sostanziali al Modello;
- **applicazione e verifica del Modello:** è rimessa alla Società la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne



l'applicazione è data facoltà all'organo amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale. Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello adottato;

- **coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello:** è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito della Società.

Il presente Modello, nella sua Parte Generale e nelle ulteriori parti di interesse a seconda dei destinatari, saranno diffusi all'interno e all'esterno della Società secondo le seguenti modalità:

- consegna di una copia cartacea a:
  - ogni persona che rivesta funzioni di rappresentanza e di amministrazione;
  - ogni persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente, avente mansioni di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ogni persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
  - Organismo di Vigilanza;
- messa a disposizione di una copia presso la sede sociale della Società, nonché all'interno del server aziendale condiviso.

### **3.7 Profili di rischio di Terminal del Golfo S.p.A.**

Come innanzi posto in rilievo, la "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere da Terminal del Golfo S.p.A. e dalla conseguente identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Dall'analisi delle attività svolte e dell'organizzazione delle attività lavorative, possono essere individuate principalmente otto aree di rischio:

1. **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24-25 D.Lgs. 231/01);
2. **Reati informatici** (art. 24 bis D.Lgs. 231/01);
3. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis, n. 1, D.Lgs. 231/01)
4. **Reati societari** (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
5. **Reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche** (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
6. **Reati ambientali** (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
7. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01), seppur con riferimento al solo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;

**8. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25 octies D.Lgs. 231/2001).**

Considerato l'ambito di attività di Terminal del Golfo S.p.A., è stata, a seconda dei casi, esclusa o considerata bassa la possibilità di realizzazione delle seguenti tipologie di reato:

- a) delitti di criminalità organizzata di cui all'art 24 ter del Decreto, in quanto (i) il controllo della merce viene fatto, al momento dell'operazione di importazione o di esportazione, dalle autorità competenti, (ii) per quanto concerne i rapporti con la Dogana, è stato fornito a quest'ultima il nominativo del relativo responsabile (AD - procuratore speciale), (iii) la società è in possesso della certificazione comunitaria IT AEOF 090042, in qualità di Operatore Economico Autorizzato, Semplificazioni Doganali e Sicurezza e dell'autorizzazione della Dogana ad operare in regime di procedura domiciliata, ovvero ad operare in qualità di dichiarante doganale in rappresentanza indiretta, (iv) vi è un incarico a terzi per lo svolgimento di determinate operazioni doganali, (v) vengono effettuati accertamenti e valutazioni periodiche dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Orientale: Decreto n° 15/2004 della Capitaneria di Porto della Spezia (approvazione al piano di sicurezza), (vi) è stata effettuata la registrazione da parte dell'I-MO della società al numero internazionale ITSPE003 e (vii) il rispetto del Regolamento sulla sicurezza marittima internazionale, dell'ISPS (International Ship and Port Facility Security) e della Convenzione SOLAS Capitolo XI-2., escludono gli unici eventuale rischi ravvisati (ovvero quelli connessi al caso di merce trasportata non corrispondente a quella indicata nei documenti di trasporto);
- b) condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25 bis del Decreto in quanto Terminal del Golfo S.p.A. non fa utilizzo di denaro contante se non per spese di importo non rilevante ed in ogni caso si è dotata di apposita apparecchiatura per la verifica delle banconote e, per quanto concerne i valori di bollo, si rivolge esclusivamente a ricevitorie autorizzate; inoltre, eventuali rischi connessi con il fatto che la merce trasportata non corrisponda a quella indicata nei documenti di trasporto risultano di carattere residuale e comunque oggetto di idonei presidi da parte di Terminal del Golfo S.p.A.;
- c) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25 quater, n. 1, del Decreto;
- d) atti di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25 quater del Decreto, in quanto eventuali rischi connessi con il fatto che la merce trasportata non corrisponda a quella indicata nei documenti di trasporto risultano di carattere residuale e comunque oggetto di idonei presidi da parte di Terminal del Golfo S.p.A.;

- e) reati di abuso di mercato ai sensi dell'art. 25 sexies del Decreto;
- f) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
- g) reato di dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- h) delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies del Decreto;
- i) reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25 terdecies del Decreto;
- j) reati cosiddetti "transnazionali" ex art. 10 L. 146/2006, , in quanto eventuali rischi connessi con il fatto che la merce trasportata non corrisponda a quella indicata nei documenti di trasporto risultano di carattere residuale e comunque oggetto di idonei presidi da parte di Terminal del Golfo S.p.A.

Si ritiene infatti che il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico (che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi) e i presidi comunque implementati da Terminal del Golfo S.p.A. risultino idonei alla prevenzione dei reati richiamati alle lettere da a) a j) che precedono.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate e per le quali sono state identificate le procedure di riferimento sono le seguenti:

**a) Processi/attività a rischio per i reati contro la PA**

- richiesta di finanziamenti per la formazione del personale;
- partecipazione a gare pubbliche;
- gestione degli adempimenti presso soggetti pubblici per comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, etc.;
- attività commerciali/di business verso Enti della PA;
- erogazioni e/o finanziamenti pubblici (regionali, statali o comunitari);
- acquisizione di servizi professionali da collaboratori esterni;
- gestione risorse umane (recruiting/assunzione, piani di carriera, etc.);

**b) Processi/attività a rischio per i reati informatici**

- accesso ad un sistema informatico protetto;
- protezione di codici o parole chiave per accedere ad un sistema informatico protetto;
- danneggiamento di informazioni e/o di dati e programmi altrui;
- documenti informatici pubblici e/o privati;

**c) Processi/attività a rischio per i delitti contro l'industria e il commercio**

- applicazione di tariffe;
- esercizio del diritto di ritenzione;
- nomi, marchi o segni distintivi protetti;

**d) Processi/attività a rischio per i reati societari**

- gestione societaria;
- contabilità e bilancio e gestione finanziaria;
- comunicazioni esterne;
- bilancio d'esercizio e consuntivo;
- bilanci di rendicontazione in relazione alle chiusure periodiche infrannuali;
- attività di pianificazione del budget;
- fatturazione interna ed esterna;
- controllo di gestione, controllo progetti/attività su clienti;
- gestione cespiti;
- operazioni straordinarie (riorganizzazioni, cessioni, fusione, scissione, scorpori, etc.);
- gestione dei rapporti con enti di controllo;
- gestione dei rapporti con gli organi amministrativi della Società;
- attività di informazione e marketing;
- gestione delle iniziative di business: omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e, in genere, concessione di beni e servizi aziendali;

**e) Processi/attività a rischio per i reati ex D. Lgs. 09.04.2008 N.81 (salute e sicurezza sul lavoro)**

- attività operative aziendali nei luoghi di lavoro;
- trasporto via mare o su gomma;
- gestione rifiuti;
- lavori marittimi;
- manutenzioni;
- bonifiche e messe in sicurezza;

**f) Processi/attività a rischio per i reati ambientali**

- scarichi di reflui idrici;
- inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o acque sotterranee;
- emissioni in atmosfera;
- gestione dei rifiuti;
- trasporto merci pericolose;
- inquinamento marino convenzioni internazionali Marpol;
- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale.

**g) Processi/attività a rischio per i delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

- reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento;
- utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante attività di intermediazione illecita, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento.

**h) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**

- violazione dell'art. 648 cod. pen. in particolare in sede di approvvigionamento
- violare il divieto di trasferire denaro o titoli al portatore di importo pari o superiore al limite ammesso
- favorire il reimpiego di denaro proveniente da delitto mediante triangolazione
- favorire la commissione di reati al fine di impiegare, sostituire, trasferire i proventi di tali reati in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, in modo da occultarne la provenienza delittuosa.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società, potranno essere aggiunte alle attività sensibili.

**4. CODICE ETICO**

Il presente documento è da considerarsi declinato al genere neutro.

Ogni utilizzo del genere maschile o femminile è pertanto da considerarsi unicamente attribuibile a una maggior facilità di lettura.

**4.1 Premessa**

Terminal del Golfo S.p.A., nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari, assume, come principi ispiratori, il rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, equità e nel rispetto della dignità della persona.

Terminal del Golfo S.p.A., inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando alle strutture ed ai processi standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all'efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori di Terminal del

Golfo S.p.A. siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari aziendali.

I principi che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della UNI/PdR 125:2022 e della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

## **4.2 Scopo e applicazione**

Il Codice Etico di Terminal del Golfo S.p.A. indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono gli amministratori della Società (di seguito anche "Amministratori"), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito anche "Personale"), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Terminal del Golfo S.p.A. (es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito anche "Terzi Destinatari").

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholder*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato con riguardo alle attività svolte.

## **4.3 Principi generali che regolano l'attività della Società**

La Società, difatti, ha avvertito l'esigenza di addivenire ad un'esaustiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore positivo. Tali principi rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento della mission aziendale e, in genere, nella conduzione delle attività sociali.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da Terminal del Golfo S.p.A. riguardano i valori e le aree d'attività di seguito elencate:

- **la responsabilità ed il rispetto delle Leggi, dei Codici e dei Regolamenti vigenti e delle prassi di riferimento adottate;**
- **la correttezza:** i Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la *mission* della Società. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possano trarre vantaggio e/o un profitto indebito da opportunità conosciute durante ed in ragione dello svolgimento della propria attività;
- **l'imparzialità:** Terminal del Golfo S.p.A. disconosce e ripudia ogni principio di di-



scriminazione basato sul sesso, sul genere, sull'etnia, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. Le risorse che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico;

- **l'onestà e la trasparenza:** rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività di Terminal del Golfo S.p.A., le sue iniziative, i suoi prodotti e/o servizi, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituiscono elemento essenziale della gestione aziendale;
- **l'integrità:** Terminal del Golfo S.p.A. non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamento contrario alla normativa vigente ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico;
- **l'equità:** Terminal del Golfo S.p.A. si impegna ad adottare politiche ed a promuovere comportamenti non discriminatori;
- **l'efficienza:** in ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati;
- **la concorrenza leale:** Terminal del Golfo S.p.A. riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei concorrenti e dei loro prodotti;
- **la tutela della privacy:** Terminal del Golfo S.p.A. s'impegna a tutelare la Privacy dei Destinatari, nel rispetto della normativa vigente, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato. L'acquisizione ed il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali del Personale e degli altri soggetti di cui la Società disponga, avvengono nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati non possano venire a conoscenza. Tali procedure sono conformi alle normative vigenti;
- **lo spirito di servizio:** i Destinatari devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della *mission* aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità;
- **il valore delle risorse umane:** le risorse umane sono riconosciute quale valore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. Terminal del Golfo S.p.A. tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenza possedute nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del Personale. Terminal del Golfo S.p.A. s'impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata al-



cuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli e incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla Legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntate ai principi etici di riferimento della Società, indicati dal presente Codice;

- **i rapporti con la collettività e la tutela ambientale:** Terminal del Golfo S.p.A. è impegnata ad operare nel rispetto dell'ambiente e della salute delle persone, ben consapevole delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti delle comunità in cui opera o da cui trae risorse;
- **i rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche:** Terminal del Golfo S.p.A. persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche ed in generale con la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza d'autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati. Se Terminal del Golfo S.p.A. si avvale di un consulente o di un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i medesimi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per il Personale; la Società inoltre non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un soggetto terzo qualora esistano conflitti d'interesse anche potenziali;
- **i rapporti con operatori internazionali:** Terminal del Golfo S.p.A. s'impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale. A tale proposito, la Società s'impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, Terminal del Golfo S.p.A. s'impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e gli operatori internazionali;
- **il ripudio di ogni forma di terrorismo:** Terminal del Golfo S.p.A. ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia. A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi;

- **la tutela della personalità individuale:** Terminal del Golfo S.p.A. riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza e/o discriminazione, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di molestia, prostituzione e/o pornografia minorile. La Società s'impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i Destinatari, la condivisione dei medesimi principi;
- **la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:** Terminal del Golfo S.p.A. persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché il rispetto dell'ambiente. A tale proposito, la Società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività d'impresa e, ove ciò non sia possibile, per una adeguata valutazione dei rischi esistenti, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione.

Nell'ambito della propria attività, Terminal del Golfo S.p.A. s'impegna ad adeguare il lavoro alla persona, ivi incluso per ciò che attiene la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo, nonché per ridurre gli effetti di tali lavori sulla salute.

- **il lavoro minorile:** Terminal del Golfo S.p.A. ritiene fondamentale il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale sui luoghi di lavoro, ripudiando qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro e, in particolare, del lavoro minorile, considerato inaccettabile e, per tale motivo, assolutamente vietato.

Pertanto, in virtù dei suddetti principi, Terminal del Golfo S.p.A. non assume Personale di età inferiore all'età minima legale, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I principi e i divieti sopra citati hanno portata vincolante per Terminal del Golfo S.p.A. e il loro rispetto è richiesto anche a tutti i fornitori della Società, siano essi operanti in Italia o all'estero;

- **la tutela della persona nello svolgimento di attività lavorative:** Terminal del Golfo S.p.A. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing e a qualsiasi forma di violenza o molestia fisica, psicologica e/o sessuale.

Per tale motivo, Terminal del Golfo S.p.A. condanna qualsivoglia comportamento teso alla creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori, nonché le interferenze ingiustificate che possano ostacolare le prospettive di crescita personale e professionale di ciascun lavoratore.

Pertanto, Terminal del Golfo S.p.A. si impegna a garantire un ambiente di lavoro che assicuri la piena tutela della dignità personale, generalmente intesa, e che promuova lo sviluppo e la crescita di ciascuno secondo le competenze ed aspirazioni personali, nel rispetto dell'organizzazione della Società.

#### **4.4 Principi e norme di comportamento**

Terminal del Golfo S.p.A. ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme ed ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'attività d'impresa, indicando, per ciascuna categoria dei Destinatari, le norme ed i principi di comportamento da seguire. Terminal del Golfo S.p.A. si impegna a favorire ed a garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, Terminal del Golfo S.p.A. assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme contenute nel Codice Etico.

##### *a) Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali*

I componenti degli organi sociali, in ragione del loro fondamentale ruolo, anche qualora non siano dipendenti della Società, sono tenuti a rispettare le previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Gli organi sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa proseguendo l'obiettivo della creazione di valore per Terminal del Golfo S.p.A. nel rispetto dei principi generali che regolano l'attività della Società nonché quelli di legalità e correttezza. In particolare, nello svolgimento della loro attività, gli organi sociali devono essere ispirati all'autonomia, all'indipendenza ed alla correttezza nei rapporti con qualsivoglia interlocutore, sia pubblico sia privato.

Ugualmente, devono essere ispirati da comportamenti responsabili e leali nei confronti della Società e devono astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

In particolare, l'organo amministrativo è tenuto a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalla sua competenza.

##### *b) Principi e norme di comportamento per il Personale*

Terminal del Golfo S.p.A. s'impegna a garantire un ambiente di lavoro dove sussistano reciproca fiducia e rispetto, dove tutti si sentano responsabili della reputazione della Società e dei risultati conseguiti.

La Società seleziona, impiega e promuove il Personale unicamente in base alla professionalità richiesta dall'incarico affidato promuovendo il rispetto dei principi di equità e di pari opportunità, ripudiando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo e di condotte moleste, prevaricatorie o persecutorie.

La Società vieta ogni uso di sostanze alcoliche, stupefacenti e/o psicotrope che possano avere qualsiasi effetto durante l'orario di lavoro.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto. È ripudiata qualunque forma di lavoro irregolare.

Il Personale deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi espressi dal Codice Etico ed alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

In via generale, il personale di Terminal del Golfo S.p.A. deve evitare di attuare, di dar causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei, anche in via potenziale, ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel D.lgs. 231/2001, nonché a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste.

Il Personale deve evitare comportamenti volti a discriminare sulla base dei principi e delle politiche definite nel sistema di gestione della parità di genere UNI/PdR 125:2022.

È inoltre prevista la trasmissione, in favore dell'Organo di Vigilanza, di segnalazioni di eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico delle norme e dei principi comportamentali dettati con riguardo a particolari questioni ed a specifici settori della vita aziendale, i cui tratti salienti sono di seguito esposti:

– Conflitto di interessi

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse effettivo o potenziale con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Il Personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interessi.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, all'organo amministrativo e all'OdV, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

In particolare, gli esponenti aziendali e le altre persone con possibilità oggettiva di influenzare le scelte della Società devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la loro posizione per influenzare decisioni di proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

– Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare la legittimità, la trasparenza e l'integrità dell'operato della Società.

Nei limiti di seguito indicati, al Personale di Terminal del Golfo S.p.A. è fatto divieto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini d'opportunità di impiego o a mezzo di atti-

vità - anche commerciali - direttamente o indirettamente riconducibili al dipendente) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Gli omaggi e gli atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o comunque pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nel caso d'indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

Terminal del Golfo S.p.A. condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. Analogamente, i dipendenti ed i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo d'estorsione o concussione da parte di Pubblico Ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

Terminal del Golfo S.p.A. non rimborsa contributi politici, concessi a titolo personale da dipendenti, amministratori e da qualsiasi soggetto ad essa delegato.

– Rapporti con clienti e fornitori

Il personale di Terminal del Golfo S.p.A. deve improntare i rapporti con i clienti ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza, tenendo conto delle previsioni di legge che regolano lo svolgimento dell'attività nonché gli specifici principi etici su cui è improntata l'attività della Società.

– Obbligo di aggiornamento

Nello svolgimento della loro attività per conto di Terminal del Golfo S.p.A., il Personale è tenuto a mantenere sempre un elevato grado di professionalità. Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento.

– Riservatezza

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

– Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio di Terminal del Golfo S.p.A. in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o co-

munque a fini impropri, risorse, beni o materiali di Terminal del Golfo S.p.A.

– Bilancio ed altri documenti sociali

Il Personale dovrà riservare particolare attenzione alla attività di predisposizione del bilancio e degli altri documenti sociali.

A tale proposito, sarà necessario garantire:

- un'adeguata collaborazione alle funzioni aziendali preposte alla redazione dei documenti sociali;
- la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni forniti;
- il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili giustificati con un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli, che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Infine, per evitare di effettuare o ricevere pagamenti indebiti, i dipendenti ed i collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da o a favore di Terminal del Golfo S.p.A. devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate da Terminal del Golfo S.p.A.;
- non devono essere create registrazioni false incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a Terminal del Golfo S.p.A.;
- non deve essere fatto alcun uso autorizzato dei fondi o delle risorse di Terminal del Golfo S.p.A.

– Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il Personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In aggiunta, il Personale deve:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposi-



zione;

- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;
- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

– Contesto ambientale

Terminal del Golfo S.p.A. favorisce condizioni di lavoro che tutelano l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Terminal del Golfo S.p.A. inoltre si impegna a favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a:

- a. un'attenzione ed un impegno continuo per migliorare le proprie performance attraverso la riduzione delle emissioni nell'aria, nell'acqua e nel suolo;
- b. un utilizzo responsabile e consapevole delle risorse naturali orientato anche al riciclo/riutilizzo dei combustibili e dell'energia;
- c. una prevenzione e riduzione della produzione e pericolosità dei rifiuti, nonché alla corretta gestione delle operazioni legate agli stessi;
- d. valutare in anticipo gli impatti ambientali e di sicurezza di tutte le nuove attività, processi e prodotti.

– Anti-riciclaggio/ricettazione

Il Personale dovrà adottare tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali.

In particolare, è necessario che:



- a) gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curano gli interessi economico/finanziari della Società siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
  - b) le funzioni competenti assicurino il controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti e che sia sempre verificata la coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme;
  - c) sia effettuato il controllo dei flussi finanziari aventi ad oggetto i rapporti (pagamenti/operazioni infragruppo) con altre società;
  - d) siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;
  - e) siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;
  - f) con riferimento all'attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;
  - g) in caso di conclusione di accordi/joint venture finalizzate alla realizzazione di investimenti, sia garantita la massima trasparenza.
- UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere

Il Personale potrà segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali episodi di molestie o mobbing, nonché tutte le informazioni relative alla gestione e al monitoraggio delle tematiche relative all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione qualora si riscontrino forme di non inclusività.

### c) Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Come sopra rilevato, il Modello ed il Codice Etico si applicano anche ai Terzi Destinatari, ovvero ai soggetti, esterni alla Società, che operano, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Tali soggetti, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, sono obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte, inclusi i principi etici di riferimento e le norme di comportamento dettate per il Personale.

A tal fine, Terminal del Golfo S.p.A. ha inserito nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice Etico e al Modello, nonché a prevedere, in caso di violazione, tra le altre cose, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di Terminal del Golfo S.p.A., ivi compresa l'eventuale risoluzione del rapporto.

#### - Criteri di condotta nei confronti dei clienti finali

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela.

I Destinatari forniscono alla clientela messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela finale.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti alla clientela finale.

La Società s'impegna a fornire servizi che offrano un reale valore in termini di fruibilità, qualità e prezzo e che siano sicuri per l'uso a cui sono destinati.

– Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

– Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitano formule difficilmente comprensibili o favoriscono pratiche commerciali scorrette.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e gli eventuali protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Terminal del Golfo S.p.A.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto d'affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

#### **4.5 POLICY ANTICORRUZIONE Interazione con Funzionari Pubblici e Soggetti del settore Privato**

La legge 06 novembre 2012 n. 190 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle P.A." e le successive leggi 25 maggio 2015 n. 69 "disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio" e 9 gennaio n. 3 "misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" hanno introdotto alcune significative modifiche nel nostro ordinamento.

Sinteticamente e senza pretesa di esaustività, la condotta delittuosa di Concussione originariamente prevista dall'art. 317 cod. pen., è stata scissa in due diverse fattispecie criminosi ora contenute nel novellato art. 317 e nel nuovo art. 319-quater "Induzione indebita a dare o a promettere utilità".

L'art. 2635 c.c. viene integrato introducendovi il reato di "corruzione tra privati", in luogo del solo preesistente reato di "infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità" che viene comunque riconfigurato.

I nuovi reati, a differenza della precedente formulazione, vedono aggravati anche gli aspetti procedurali; infatti, mentre prima il reato era punibile solo a querela di parte, adesso diventa perseguibile d'ufficio, qualora dal suo compimento derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi. Le pene previste sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati. È stato altresì modificato il reato di traffico di influenze illecite previsto dall'Art. 346 bis c.p. che punisce qualsiasi dazione o promessa finalizzata a ottenere una mediazione illecita – vera o presunta o millantata – verso un pubblico ufficiale.

##### **a) La Policy**

La presente Policy è stata formulata con lo scopo di evitare la commissione atti di corruzione nei confronti di funzionari pubblici e soggetti del settore privato e di assicurare l'osservanza di pratiche commerciali etiche, trasparenti e uniformi nell'interazione con funzionari pubblici e soggetti del settore privato, in conformità con la normativa introdotta dalle norme richiamate che persegue con rigore non solo la corruzione diretta ma anche la corruzione indiretta, perpetrata dalla stessa attraverso terze parti.

Terminal del Golfo S.p.A. ha adottato la presente policy tesa a valutare di volta in volta i fattori di rischio in relazione alle singole operazioni.

**b) Dipendenti soggetti alla presente Policy**

La presente Policy è applicabile ai dirigenti, al personale (ivi compresi coloro che hanno un rapporto di lavoro saltuario o a tempo determinato) e ai collaboratori della Società.

**c) Normativa pertinente**

I reati di corruzione sono disciplinati dalla Legge Italiana.

**d) Nozioni generali**

- NON procurare né offrire alcun incentivo a Funzionari Pubblici né a soggetti che operano nel settore privato;
- NON corrispondere denaro né altre utilità a Funzionari Pubblici o soggetti che operano nel settore privato;
- NON offrire regali/ospitalità a Funzionari Pubblici o soggetti che operano nel settore privato né farsi carico delle spese di viaggio, vitto e alloggio per motivi di lavoro sostenute dagli stessi, fatte salve le autorizzazioni previste dalla presente Policy.

Tutti i regali e occasioni di intrattenimento donati, offerti o ricevuti o promessi, nonché la presa in carico delle spese di viaggio per motivi di lavoro di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato devono essere conformi a tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

**e) Definizione di Corruzione**

Nell'ambito della presente Policy, per "corruzione" s'intende qualsiasi atto indebito di offerta, dazione o promessa di qualsiasi regalo, corrispettivo, denaro o altre utilità a un Funzionario Pubblico, o a un soggetto che opera nel settore privato, a favore di lui o di terzi, nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri o per omettere o ritardare, per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio ovvero per compiere o aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio. La normativa nazionale in materia di corruzione vieta la corruzione sia nell'ambito del settore pubblico e sia in quello del settore privato. Analogamente, molti paesi in cui opera, o potrebbe operare, la Società, quali ad esempio Spagna, Francia, Belgio, Germania, Ungheria, Irlanda, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Russia, Svezia, UK, USA e Svizzera, hanno anch'essi adottato normative che vietano la corruzione nell'ambito del settore pubblico e privato. Molte di queste normative sono applicabili anche ai casi di corruzione commessi in altre parti del mondo e non solo sul territorio nazionale.

La presente Policy vieta ogni forma di corruzione nell'ambito del settore pubblico e privato.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori non dovranno quindi elargire, offrire o promettere regali, corrispettivi o vantaggi o altre utilità in circostanze che possono dare l'impressione che, in ragione dell'attività svolta o della carica ricoperta, venga offerto a un soggetto operante nel settore pubblico o privato un incentivo o una ricompensa per indurlo ad agire o per aver agito in modo illecito.

Anche richiedere o ricevere "incentivi indebiti" costituisce atto di corruzione ai sensi di molte normative internazionali.

#### **f) Definizione di Funzionario Pubblico**

Nell'ambito della presente Policy, per "Funzionario Pubblico" s'intende:

- (i) qualsiasi persona che eserciti funzioni legislative, esecutive, amministrative o giurisdizionali in un determinato Paese, per nomina o elezione, sia la carica permanente o temporanea, remunerata o meno, indipendentemente dall'anzianità di servizio;
- (ii) qualsiasi altra persona che eserciti una funzione pubblica, ivi compresi coloro che lavorano per un ente pubblico o un'impresa pubblica (ivi comprese le imprese di proprietà dello Stato) o che forniscono un servizio pubblico come definito ai sensi della normativa vigente in ciascun Paese e applicato dal ramo di diritto pertinente in quel Paese;
- (iii) qualsiasi altra persona che rientri nella definizione di "funzionario", "funzionario pubblico", "sindaco", "ministro" o "giudice (ivi inclusi coloro che lavorano nell'ufficio del pubblico ministero e coloro che svolgono funzioni giurisdizionali)" secondo la normativa vigente nel Paese nel quale tale persona ricopre una delle suddette funzioni, e ai sensi di come è applicata dal diritto penale in quel Paese.
- (iv) Qualsiasi funzionario o dipendente di società controllate e/o partecipate
- (v) qualsiasi funzionario internazionale che lavori per un ente pubblico internazionale o altra persona autorizzata da tale ente pubblico ad agire in sua vece.

Nell'ambito della presente Policy, il termine "Funzionario Pubblico" comprende entrambi i funzionari, nazionali ed esteri.

#### **g) Divieto di corruzione**

I dirigenti, dipendenti e collaboratori non commetteranno atti di corruzione – neppure tentata – nei confronti di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato.

#### **h) Obblighi anticorruzione**

Né direttamente né indirettamente i soggetti sopra indicati prometteranno, offriranno o daranno o acconsentiranno di dare a chicchessia o accetteranno o acconsentiranno di accettare da chicchessia, né per se stesso né per un altro soggetto, alcun regalo, pagamento, corrispettivo, vantaggio o beneficio, finanziari o meno e comunque altre utilità, di alcun tipo che costituisca un atto indebito o di corruzione ai sensi della normativa di un qualsiasi Paese e provvederà affinché i propri dipendenti e agenti si attengano strettamente a queste disposizioni.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori dovranno comunicare immediatamente per iscritto a Terminal del Golfo S.p.A. i particolari di un'eventuale violazione dei propri Obblighi anticorruzione. Questo obbligo persiste per tutta la durata del rapporto.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori dovranno:

- attenersi sempre strettamente agli Obblighi anticorruzione loro incombenenti;
- sorvegliare i propri dipendenti, agenti e subappaltatori che agiscono a nome o per conto di Terminal del Golfo S.p.A. per assicurare che si attengano alla presente Policy;
- palesare a chiunque abbia rapporti con la Società l'obbligo di agire in conformità alla presente Policy ogniqualvolta operi per conto della stessa.

**i) Pagamenti indebiti**

Terminal del Golfo S.p.A. ottempererà al divieto di corrispondere pagamenti indebiti.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori si impegnano a:

- non corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, alcun pagamento o elargizioni di valore, sotto forma di compensi, occasioni d'intrattenimento, regali, contributi, gratifiche o altre utilità, ritenuti indebiti, nelle interazioni con enti statali, i loro funzionari o i membri di un partito politico (ivi compresi coloro per i quali si prevede che possano ricoprire una carica in tali ambiti o che si sono candidati per ricoprirla) o soggetti che operano nel settore privato;
- evitare di offrire denaro o altri benefici a rappresentanti di governi stranieri allo scopo di ottenere vantaggi o profitti indebiti nell'ambito di operazioni commerciali internazionali da loro condotte;
- assicurare che, nel rapporto con gli intermediari, i corrispettivi e tutti i termini e condizioni necessari siano specificati e nel rispetto delle misure previste dalle leggi e dai regolamenti di ciascun Paese o Regione.

**j) Informazioni Interne Reporting e Auditing**

I dirigenti, dipendenti e collaboratori che vengano a conoscenza di un'effettiva o presunta violazione della presente Policy sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza in conformità a quanto indicato al successivo punto 4.6 del presente Codice etico.

Verranno condotti periodici audit di verifica per assicurare il rispetto della presente Policy. La Società è responsabile del monitoraggio dello stato di implementazione della presente Policy.

**k) Provvedimenti disciplinari in caso di violazione**

In linea con le disposizioni sul rapporto di lavoro, in caso di violazione della presente Policy, comprovata nel corso di un audit interno o di un'investigazione delle autorità competenti, i dirigenti e/o i dipendenti responsabili saranno soggetti a pro-



cedimenti disciplinari che possono comportare l'applicazione di sanzioni fino al licenziamento, nell'osservanza delle disposizioni di legge vigenti.

Per quanto riguarda i collaboratori, in caso di violazione della presente Policy comprovata nel corso di un audit interno o di un'investigazione delle autorità competenti, verranno applicate le previsioni contrattuali in materia di risoluzione espressa.

## **I) Comunicazioni**

La Società provvederà a informare i dirigenti, dipendenti e collaboratori in merito alla presente Policy e agli eventuali aggiornamenti anche tramite una continua attività di sensibilizzazione.

### **INTERAZIONE CON FUNZIONARI PUBBLICI O SOGGETTI CHE OPERANO NEL SETTORE PRIVATO**

I Dirigenti, Dipendenti o collaboratori della Società non offrono incarichi di consulenza o collaborazione di qualsiasi natura, gratuiti o retribuiti, a funzionari pubblici o soggetti che operano nel settore privato.

I Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori non offrono direttamente o indirettamente regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.

Ai fini della presente policy, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore in via orientativa a centocinquanta euro, anche cumulativamente, in relazione al singolo anno solare.

### **ALTRI ATTI ESPRESSAMENTE VIETATI**

#### **Azioni intraprese tramite terzi/utilizzo fondi propri**

È vietato consentire a terzi, ad esempio a società affiliate, agenti, distributori, promotori commerciali, consulenti o subfornitori (ovvero agenti commerciali, vettori, corrispondenti per il trasporto marittimo, agenzie per i visti ecc.) di commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni ai sensi della presente Policy su istruzione, richiesta o ordine di un Dirigente, Dipendente o Collaboratore.

Ai sensi della presente Policy, la provenienza dei fondi utilizzati per commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni, non altera la sussistenza del reato.

#### **4.6 Whistleblowing.**

Terminal del Golfo S.p.A. tutela i Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio.

I Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello devono effettuare una segnalazione circostanziata dei predetti illeciti o violazioni, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

A tal fine, Terminal del Golfo S.p.A. mette a disposizione dei segnalanti idonei canali di comunicazione per effettuare le predette segnalazioni: la trasmissione delle segnalazioni avverrà nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e comunque in ottemperanza delle previsioni della Legge 15.11.2017 N. 179.

Terminal del Golfo S.p.A. si impegna a far sì che non vengano posti in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Sistema Sanzionatorio di Terminal del Golfo S.p.A., così come individuato dal Protocollo, prevede sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

#### **4.7 Istituzione e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza**

Terminal del Golfo S.p.A. si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (anche "OdV") al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico.

Tale Organismo si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV devono essere effettuate per iscritto.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché la persona che effettua la comunicazione, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

È compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della Società.

È altresì suo compito segnalare all'organo gestorio le violazioni commesse dai dirigenti della Società.

Terminal del Golfo S.p.A. provvede a stabilire adeguati canali d'informazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possono svolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice.

#### **4.8 Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico**

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Codice Etico è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- a) vigilare sul rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- c) fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;
- d) seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- e) vigilare sulle attività di comunicazione, informazione e formazione sul Codice Etico;
- f) segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate. In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

### **5. MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO**

Il modello di *governance* di Terminal del Golfo S.p.A. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle norme di legge.

La struttura di Terminal del Golfo S.p.A., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il modello di *governance* di Terminal del Golfo S.p.A.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Terminal del Golfo S.p.A. ha privilegiato il c.d. sistema monistico (ovvero Consiglio di Amministrazione e Comitato Interno di Controllo sulla Gestione).

Il sistema di *corporate governance* di Terminal del Golfo S.p.A. risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- Assemblea dei Soci:

l'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

– Consiglio di Amministrazione:

il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di indicare gli indirizzi strategici della Società, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della stessa. Sono state conferite apposite deleghe ad alcuni dei componenti del Consiglio di Amministrazione (Amministratori Delegati, Consiglieri Delegati e Procuratori).

– Comitato Interno di Controllo sulla Gestione:

Il Comitato di Controllo sulla Gestione effettua attività di vigilanza sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del Sistema di Controllo Interno e del Sistema Amministrativo e Contabile e sulla sua idoneità a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

#### Sistema organizzativo

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Terminal del Golfo S.p.A. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma – Allegato 4).

### **6. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Terminal del Golfo S.p.A. è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

#### La struttura del sistema di deleghe e procure in Terminal del Golfo S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto e provvede ad assegnare i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a ben precisi limiti di valore, singolarmente individuati per ciascuna operazione.

Le deleghe e le procure sono sempre formalizzate attraverso appositi verbali; ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato ed alle sue competenze;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso in ragione delle modifiche nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono inoltre attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

## **7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE E IL CONTRATTO DI SERVICE CON TARROS S.P.A.**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Terminal del Golfo S.p.A. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo.

Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

Tutta l'area contabile (clienti, fornitori, contabilità generale, cespiti, gestione del credito) è gestita tramite una apposita piattaforma informatica. In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Le procedure sono diffuse e pubblicizzate presso i Servizi/Funzioni interessati attraverso specifica comunicazione e formazione.

Inoltre, a partire dal 1 febbraio 2015 e sino al 31 gennaio 2020, Terminal del Golfo S.p.A. ha stipulato con Tarros S.p.A. un contratto di service (di seguito, anche, "**il Contratto di Service**") che prevede l'affidamento in capo a quest'ultima dello svolgimento di servizi connessi con le funzioni di Amministrazione, Finanza, Controllo, Affari Generali, Fiscale e Societario di Terminal del Golfo S.p.A., anche in virtù dei rapporti societari intercorrenti tra la Società e la stessa Tarros S.p.A.

In particolare, in forza del Contratto di Service, Terminal del Golfo S.p.A. ha affidato a Tarros S.p.A. le seguenti attività:

- predisposizione dei dati di bilancio infra annuale e annuale civilistico e fiscale;
- stesura dei bilanci annuali (civilistico e fiscale) e del bilancio consolidato;
- gestione della contabilità generale;
- gestione dei Clienti e dei Fornitori;
- gestione dei conti correnti;
- incassi e pagamenti; gestione dei rapporti con banche e istituti finanziari;
- predisposizione dei centri di costo;
- riconciliazioni contabili e finanziarie;
- predisposizione di dichiarazioni IVA e altre dichiarazioni fiscali;
- adempimenti vari connessi con le normative vigenti;
- adempimenti societari e civilistici;
- tenuta dei libri sociali;
- rapporti ordinari con le Amministrazioni Finanziarie, Statali, Regionali, Provinciali, Comunali e le Autorità doganali e portuali;
- gestione della tesoreria;
- supporto nella gestione delle risorse umane;
- gestione dei crediti.



## **8. CONTROLLO DI GESTIONE**

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche “Controllo di Gestione”) di Terminal del Golfo S.p.A. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso idonea programmazione;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di programmazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati).

L'organo amministrativo di Terminal del Golfo S.p.A. effettua una valutazione degli investimenti da programmare: tale valutazione costituisce il sentiero sul quale sviluppare l'attività aziendale.

Gli interventi di maggior rilievo destinati a igiene, sicurezza ed ambienti di lavoro trovano una propria specifica evidenza nel piano investimenti.

Le attività ripetitive e/o correnti rientrano invece nei normali costi di funzionamento: a solo titolo di esempio si evidenzia l'acquisto delle dotazioni personali per i lavoratori, gli interventi di formazione interna/esterna, il mantenimento del livello manutentivo degli impianti.

## **9. SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE**

Terminal del Golfo S.p.A. ritiene che la salute e sicurezza dei dipendenti e dei terzi interessati ed il rispetto dell'ambiente siano di primaria importanza, come specificatamente evidenziato nel Codice Etico della Società.

L'obiettivo principale dell'organizzazione in questo ambito è quello di minimizzare infortuni, incidenti e malattie professionali, così come limitare gli impatti, derivanti dalle attività svolte, sull'ambiente.

Nel rispetto di questi principi, Terminal del Golfo S.p.A. si impegna a:

- rispettare normativa e regolamentazione applicabili, nonché altri requisiti sottoscritti dalla Società, in materia di Ambiente, Sicurezza e Salute dei lavoratori;
- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute del proprio personale e degli altri lavoratori presenti in situ, nonché di coloro che sono presenti nel territorio delle proprie realtà operative;
- aumentare la cultura della sicurezza e della prevenzione, nonché della tutela ambientale, attraverso attività di sensibilizzazione e formazione specifiche;

- provvedere a condizioni di lavoro sicure e salubri in un'ottica del loro continuo miglioramento;
- sviluppare un rapporto di costruttiva collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le Istituzioni nella gestione delle problematiche dell'Ambiente, della Salute e della Sicurezza;
- favorire nell'ambito della sicurezza sul lavoro una gestione attenta e responsabile attraverso:
  - una struttura organizzativa con chiari compiti e responsabilità;
  - l'utilizzo di sistemi e processi atti a garantire la sicurezza intrinseca delle proprie attività;
  - l'identificazione periodica dei pericoli d'incidente connessi con le proprie attività, prendendo adeguati provvedimenti di prevenzione e protezione;
  - la formazione, l'informazione e l'addestramento del proprio personale;
  - la verifica e valutazione, in termini di sicurezza, dell'affidabilità delle imprese appaltatrici e fornitori;
  - la predisposizione di piani di emergenza, in grado di proteggere la popolazione, l'ambiente e coloro che lavorano negli stabilimenti, nel caso di anomalie operative e/o di incidenti;
  - la verifica che sia la progettazione e realizzazione di nuovi impianti, sia la realizzazione di modifiche ai processi, alle apparecchiature, all'organizzazione (struttura e/o ruoli), siano supportati da un'adeguata analisi di rischio;
  - la registrazione, l'analisi e la comunicazione degli incidenti, pianificando ed attuando le azioni necessarie al miglioramento;
- favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a gestire e ridurre gli impatti ambientali significativi.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e quindi gestire i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- i datori di lavoro, dirigenti e preposti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- il medico competente;
- gli addetti al primo soccorso ed alla gestione delle emergenze;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni alla Società che svolgono attività rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (fornitori, soggetti a cui è affidato un lavoro in virtù di un

contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione, i progettisti dei luoghi di lavoro e degli impianti, gli installatori di impianti o altri tecnici).

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) sono meglio specificati e definiti nella Parte Speciale del presente Modello unitamente alla gestione operativa.

#### Il sistema di monitoraggio della sicurezza e dell'ambiente

La Società che ha ottenuto e mantiene certificazioni UNI EN ISO 45001 e UNI-EN ISO 14001, ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), un efficace ed efficiente sistema di controllo incentrato su un sistema che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello, di monitoraggio, coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di ambiente e SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
  - a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
  - b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
  - c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
  - d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
  - e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi;
  - f) di ottemperanza a tutte le procedure previste dalle certificazioni in essere.

Il secondo livello è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di vigilare sull'idoneità, sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, curando l'aggiornamento dello stesso.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché la necessaria indipendenza.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto ad esempio l'obbligo di inviare all'OdV stesso copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambientale, comprensivo dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 81/2008, nonché le seguenti informazioni:

- m) dati relativi agli infortuni, ai mancati infortuni ed agli incidenti di carattere ambientale occorsi nei siti della Società;
- n) informazioni in merito ad eventi, verbali di ispezione da parte delle Autorità di vigilanza (ad es. ASL, ARPA, VVF, INAIL, ecc.);
- o) elenco aggiornato delle prescrizioni legali applicabili in ambito SSL e ambiente;
- p) verbale del riesame della direzione.

## **10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo di Terminal del Golfo S.p.A. garantire verso tutti i Destinatari del Modello una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta, di principi e delle previsioni ivi contenute.

Tutto il Personale di Terminal del Golfo S.p.A. nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali Terminal del Golfo S.p.A. ha inteso perseguirli.

L'adozione del Modello è comunicata a tutto il Personale in Terminal del Golfo S.p.A. al momento dell'adozione stessa.

In particolare viene disposta la comunicazione da parte della Direzione e a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e le modalità di informazione/formazione previste da Terminal del Golfo S.p.A..

Ai nuovi assunti viene comunicato il link attraverso il quale accedere al "kit" informativo (es. Modello organizzativo, Codice Etico, Sistema Sanzionatorio, manualistica aziendale in materia di ambiente e salute e sicurezza sul lavoro, ecc.) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio di Terminal del Golfo S.p.A., al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

### La formazione sul Modello

La Società curerà la periodica e costante formazione del Personale e di tutti i Destinatari al fine di favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguata del Modello, al fine di incrementare la cultura nel rispetto della normativa di legge e dei regolamenti di comportamento.

In particolare è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad esempio corsi, seminari, questionari) che abbiano particolare riferimento alle aree a rischio di reato, a cui è posto obbligo di partecipazione e

le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'organizzazione mediante predisposizione di specifici piani approvati dall'organo amministrativo ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono peraltro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello stesso.

La Società promuove inoltre la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione e all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione e addestramento periodici dei Destinatari del Modello, con particolare riguardo ai lavoratori neo assunti, in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale ed ai differenti profili di rischio.

#### Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali vengono informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di Terminal del Golfo S.p.A. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

Saranno forniti ai soggetti esterni e partner informative sulle politiche aziendali e procedure adottate dall'azienda sulla base del presente Modello.

Inoltre, nella contrattualistica con i soggetti esterni e negli accordi di Partnership saranno introdotte idonee clausole potestative di risoluzione espressa.

## **11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Terminal del Golfo S.p.A. istituisce l'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6. lett. b) del D.Lgs. 231/2001. L'Organismo resta in carica tre anni dalla data della nomina da parte dell'Organo Amministrativo. Alla scadenza dell'incarico, l'Organismo può essere rinnovato dall'Organo Amministrativo per la medesima durata, senza limiti di rinnovi consecutivi.

A tale organismo vengono assicurati autonomi poteri di iniziativa e di controllo, affinché vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento.

### 11.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento -, è stato deciso nell'ambito di Terminal del Golfo S.p.A. che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto collegio il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di Terminal del Golfo S.p.A. si avvarrà del supporto di uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'ufficio di Internal Audit), nonché di quello delle altre funzioni che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

L'Organismo di Vigilanza ha come principale referente il Consiglio di Amministrazione con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

A garanzia della libertà d'azione e dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché della sua capacità d'agire in ordine alle verifiche agli adempimenti previsti dal presente Modello, l'Organismo di Vigilanza proporrà al Consiglio di Amministrazione un adeguato budget di spesa per ogni singolo esercizio che l'organo amministrativo provvederà ad approvare nel caso lo ritenga congruo.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Terminal del Golfo S.p.A., l'incarico all'Organismo di Vigilanza viene affidato con delibera del Consiglio di



Amministrazione ad un organismo costituito in forma collegiale.

### **11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV**

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'OdV stesso può richiedere al Consiglio di Amministrazione la revoca della nomina di un membro dell'OdV medesimo per fondati motivi o per evidente conflitto di interesse.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ma la revoca deve avvenire per giustificato motivo.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso) e conseguente revisione del presente Modello, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

### **11.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (O.d.V.)**

All'O.d.V. di Terminal del Golfo S.p.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Nel dettaglio, è affidato all'O.d.V. di Terminal del Golfo S.p.A. il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa conte-

nente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati; inoltre aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti del Modello per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L' O.d.V., nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni con poteri di spesa da esercitarsi nel rispetto delle procedure aziendali.

In virtù della normativa in materia di *whistleblowing*, tenuto conto del fatto che i primi commentatori hanno ritenuto che, in assenza di indicazioni specifiche, l'OdV possa essere l'organismo più idoneo a vigilare sull'applicazione di tale nuova disciplina, atteso il carattere di autonomia e indipendenza che lo connota, l'Organismo assumerà altresì il predetto compito di vigilanza sull'applicazione, da parte della Società, della citata normativa.

#### Poteri dell'OdV

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti appena elencati, all'Organismo sono quindi attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) anche per il tramite delle risorse di cui dispone, a titolo esemplificativo, effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- b) proporre disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;

- c) libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- d) richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- e) disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

#### **11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva del suo intervento, in quanto, sul Consiglio di Amministrazione medesimo grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'O.d.V. e i soggetti dei quali l'O.d.V. si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della carica e/o della funzione.

All'O.d.V. sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

L' O.d.V. invierà all'organo amministrativo una relazione semestrale in ordine alle attività svolte, alle risultanze emerse e ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare.

### **12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **12.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV**

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni e di uno spazio di riunione presso la sede della società, come da calendario di incontri preventivamente concordato.

In particolare, Terminal del Golfo S.p.A. assicura all'Organismo di Vigilanza la presenza alle riunioni ove necessaria e la costante collaborazione per la sua attività di personale che abbia approfondita conoscenza delle funzioni aziendali.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogni qualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo. D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo e dagli altri competenti organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

## **12.2 Obblighi di informazione**

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da Terminal del Golfo S.p.A. ai fini del Decreto, tutti i dipendenti, i responsabili di funzione, i dirigenti, gli amministratori e tutti coloro che collaborano all'attività e al perseguimento dei fini di Terminal del Golfo S.p.A. sono tenuti – senza necessità di espressa richiesta - ad un obbligo d'informativa verso il competente Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle aree a rischio reati individuate nella Parte Speciale del presente Modello.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dall'azienda;
- devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV i rapporti di segnalazione degli eventi incidentali (infortuni, accadimenti con conseguenti danni ambientali, incidenti, ecc.);
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o

delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; tale ultimo principio vale anche ai sensi della nuova normativa sul *whistleblowing*, come sopra esposto.

### 12.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

### 12.4 Modalità delle segnalazioni

Se un esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'esponente aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV di Terminal del Golfo S.p.A..

Le segnalazioni all'OdV di Terminal del Golfo S.p.A. potranno essere fatte al seguente indirizzo di posta elettronica: [\*\*organismodivigilanza@terminaldelgolfo.com\*\*](mailto:organismodivigilanza@terminaldelgolfo.com).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti alle segnalazioni ricevute dall'OdV ovvero all'attività svolta da quest'ultimo sono applicati dall'organo competente in conformità a quanto previsto al successivo cap. 13 (sistema sanzionatorio).

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; tale ultimo principio vale anche ai sensi della nuova normativa sul *whistleblowing*, come sopra esposto.

In particolare, in virtù della normativa sul *whistleblowing*, devono essere messe a disposizione per i segnalanti uno o più canali per effettuare le segnalazioni (di cui almeno uno alternativo idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche) che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente e che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare segnalazioni per iscritto direttamente all'OdV.

### **13. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

#### **13.1 Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello l'organo amministrativo, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni si terrà conto dei seguenti elementi e criteri:

- q) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- r) intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- s) gravità della condotta, rapportato anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Sanzionatorio, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva per il personale dipendente.

#### **13.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) della



Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato nel precedente periodo, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto dei limiti al potere sanzionatorio previsti dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), nonché di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dalle procedure previste dal CCNL applicabile.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), prima dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, salvo che nel caso di rimprovero verbale, la Società è tenuta a contestare per iscritto l'addebito al dipendente, in quale avrà diritto di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione - entro il termine di cinque (5) giorni dalla contestazione dell'addebito - di memorie scritte. In ogni caso, il dipendente avrà diritto, se richiesto dal dipendente stesso, di essere sentito ed in ogni caso di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso la sanzione dovrà essere adottata entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della lettera di contestazione. L'applicazione della sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori dipendenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non escludono la possibilità di comminare sanzioni ai sensi del presente Modello.

I provvedimenti disciplinari, ivi compreso il licenziamento, possono essere impugnati dal dipendente secondo le procedure previste dalla normativa vigente in materia e dal CCNL applicabile.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede in via generale che:

1. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
  - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a

rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;

2. incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale della Società, salvo deleghe espresse in materia.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare con riferimento alla violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti (così come previsto dall'art. 7 L. 300/1970) mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

### **13.3 Misure nei confronti dei Dirigenti**

Quando il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello siano commesse da dirigenti della Società (d'ora in avanti indicati quali "Dirigenti" o "Dirigente"), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed applicando le procedure in materia di sanzioni disciplinari che siano ivi previste.

In caso di violazione commessa da Dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette una dettagliata relazione, oltre che al titolare del sistema sanzionatorio, al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, per un opportuno parere dello stesso.

Salvo quanto previsto nel CCNL applicabile, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), una volta ricevuta la segnalazione e prima dell'assunzione di qualsivoglia iniziativa disciplinare, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a contestare per iscritto, salvo che nel caso di rimprovero verbale, l'addebito ai Dirigenti interessati, che avranno diritto di essere sentiti a loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, gli interessati avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Nell'assunzione delle opportune iniziative spettanti al Consiglio di Amministrazione, lo stesso potrà deliberare di revocare la procura eventualmente conferita al Dirigente stesso.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti (così come previsto dall'art. 7 L. 300/1970), mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

#### **13.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte degli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito all'amministratore/agli amministratori interessato/i dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'eseribilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

#### **13.5 Misure nei confronti dei collaboratori e partners**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei collaboratori non subordinati o dai partners commerciali, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'organo amministrativo.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai partners commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e con le procedure indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali contrattuali o, nei casi di violazioni più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

### **13.6 Misure nei confronti dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentiti gli altri membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, ove le violazioni siano state commesse da un membro del medesimo organo, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. La contestazione dell'addebito ai membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al membro/i interessato/i di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

### **13.7 Misure nei confronti del Revisore**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte del revisore, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito al revisore dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

### 13.8 Informativa all'Organismo di Vigilanza

Dell'esito delle procedure disciplinari e dell'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di tutti i soggetti sopra descritti (lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori e *partners*) dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società.

<b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>LAVORATORI SUBORDINATI</u></b>	<b>POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI</b>
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco</li> </ul>

	<p>al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231</li> </ul>
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, del contratto aziendale di II livello vigente e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>

societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).	
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Omessa informativa all'OdV, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (organo amministrativo) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del</p>

	<p>CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti all'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto di cui al Decreto 231</li> </ul>
<p>Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, del contratto aziendale di II livello vigente e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231</li> </ul>
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>

Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>DIRIGENTI</u></b>	<b>POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI</b>
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li> <li>- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o degli AD.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che ver-</p>

	<p>ranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso infor-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> </ul>



<p>mativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</li> <li>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure</li> </ul> </li> </ul>

	previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <p>comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato presupposto sanzionato dal Decreto 231.</p>

Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile.</p>
<b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' <u>ORGANO AMMINISTRATIVO</u></b>	<b>POSSIBILI SANZIONI</b>
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati presupposto di cui al Decreto 231	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamen-</li> </ul>

	<p>te alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione e di formazione delle decisioni dell'organo amministrativo, formulati ai fini della prevenzione della commissione dei reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo nelle attività organizzative, formulati per la prevenzione dei reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza delle modalità e delle procedure per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, formulate per la prevenzione della commissione dei seguenti reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

	tà ai sensi del codice civile.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate...</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</li> </ul>
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231</li> </ul>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate;</li> <li>- Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</li> </ul>

finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori)	
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dagli altri amministratori, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate;</li> <li>- Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se l'omessa predisposizione di procedure sia reiterata.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Mancata vigilanza - da parte delle persone che assumono le funzioni Datore di Lavoro o di Committente, ai fini del D.Lgs. 81/2006 – della corretta implementazione delle procedure e processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori, da parte dei soggetti delegati ai fini della sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se la mancata vigilanza sia reiterata.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa vigilanza porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Omessa valutazione e tempestiva assunzione di provvedimenti conseguenti a segnalazioni dell'OdV relative a comportamenti, atti ed omissioni poste in essere da parte degli amministratori, in violazione dei precepti contenuti nel Codice Etico e nel Modello e nelle relative procedure.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se la violazione è reiterata.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</li> </ul>



	In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se la violazione è reiterata.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI</u></b>	<b>POSSIBILI SANZIONI</b>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal</li> </ul>

	comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231.</li> </ul>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231</li> </ul>
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che</li> </ul>

del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione</li> </ul>

	<p>di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>
<b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COMITATO INTERNO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE</b>	<b>POSSIBILI SANZIONI</b>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> </ul>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamen-</li> </ul>

	<p>te alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle Procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di re-</p>

	sponsabilità ai sensi del codice civile.
Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAL REVISORE</b>	<b>POSSIBILI SANZIONI</b>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi.
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento configuri ex se la</li> </ul>



	commissione di un reato-presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> </ul>

<p>subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società – dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>

#### **14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'Organismo di Vigilanza segnalerà sistematicamente a Terminal del Golfo S.p.A. tutti gli aggiornamenti al Modello Organizzativo ritenuti necessari sulla scorta delle novità normative e delle variazioni organizzative conosciute.

L'organo amministrativo è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello sono comunicati all'OdV, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative.

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

- innovazioni normative;
  - violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
  - modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.
-