



Terminal San Giorgio

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001**

TERMINAL SAN GIORGIO S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01.12.2022

INDICE

1.	DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1.1.	<i>La responsabilità amministrativa degli Enti</i>	4
1.2.	<i>I reati previsti dal Decreto</i>	5
1.3.	<i>Le sanzioni comminate dal Decreto</i>	6
1.4.	<i>L'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>	7
1.5.	<i>Crimini commessi all'Estero</i>	8
1.6.	<i>Il Sindacato di Idoneità</i>	8
1.7.	<i>Linee guida di Confindustria</i>	8
2.	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
2.1.	<i>La Società</i>	10
2.2.	<i>La Governance e la Struttura Organizzativa di Terminal San Giorgio S.r.l.</i>	10
2.3.	<i>Finalità del Modello</i>	10
2.4.	<i>Destinatari del Modello</i>	10
2.5.	<i>Elementi Fondamentali del Modello</i>	11
3.	MAPPATURA DEI RISCHI-REATO	12
4.	DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI	14
4.1.	<i>Protocolli di decisione</i>	14
4.2.	<i>Principi etici</i>	14
5.	ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.1.	<i>Durata in carica, decadenza e revoca</i>	16
5.2.	<i>Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i>	17
5.3.	<i>Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	18
5.4.	<i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	19
6.	SISTEMA SANZIONATORIO	21
6.1.	<i>Sanzioni per il Personale Dipendente non Dirigente</i>	21
6.2.	<i>Sanzioni per i Lavoratori Subordinati con la Qualifica di Dirigenti</i>	22
6.3.	<i>Sanzioni nei confronti degli Amministratori</i>	23
6.4.	<i>Sanzioni nei confronti delle Figure Apicali</i>	23
6.5.	<i>Sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni</i>	23

6.6.	<i>Sanzioni ex art. 6, comma 2 bis, D. Lgs 231/01 (c.d. Whistleblowing)</i>	23
7.	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	25
7.1.	<i>Formazione del personale</i>	25
7.2.	<i>Diffusione del Modello</i>	25
7.3.	<i>Informativa a collaboratori e professionisti esterni</i>	25
8.	ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E VERIFICHE DEL MODELLO	26
8.1.	<i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello</i>	26
8.2.	<i>Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali</i>	26

1. DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. La responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “**D. Lgs. 231/2001**” o anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “*soggetti apicali*”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “*soggetti sottoposti*”). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile a una “*colpa di organizzazione*”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati (riportati nel successivo paragrafo) ad opera dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

1.2. I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001:

Categorie di Reato ex D. Lgs. 231/2001

1	Reati contro la Pubblica Amministrazione (<i>artt. 24 e 25</i>)
2	Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (<i>art. 24 bis</i>)
3	Reati di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (<i>art. 24 ter</i>)
4	Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (<i>art. 25-bis</i>)
5	Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (<i>art. 25-bis 1</i>)
6	Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D. Lgs. 38/2017 (<i>art. 25-ter</i>)
7	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (<i>art. 25 quater</i>)
8	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (<i>art. 25-quater. 1</i>)
9	Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, con il D. Lgs. 39/2014 e con la Legge 199/2016 (<i>art. 25 quinquies</i>)
10	Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (<i>art. 25-sexies</i>)
11	Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006 (<i>art. 10</i>)
12	Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (<i>art. 25-septies</i>)
13	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, introdotti dal D. Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio introdotto con la Legge 186/2014 (<i>art. 25-octies</i>)
14	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti D. Lgs. 184/2021 (<i>art. 25 octies.1</i>)
15	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (<i>art. 25-novies</i>)
16	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 (<i>art. 25-decies</i>)

17	Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015 (<i>art. 25-undecies</i>)
18	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012 (<i>art. 25-duodecies</i>)
19	Reato di Razzismo e xenofobia, introdotto nel Decreto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 (<i>art. 25-terdecies</i>)
20	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti nel Decreto dalla Legge 39/2019 (<i>art. 25 quaterdecies</i>)
21	Reati tributari, introdotti dal D. L. 124/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 157/2019 (<i>art. 25 quinquiesdecies</i>)
22	Reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. 75/2020 (<i>art. 25 sexiesdecies</i>)
23	Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22/2022 (<i>art. 25 septiesdecies</i>)
24	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla Legge 22/2022 (<i>art. 25 duodevicies</i>)

Si rinvia all'Allegato I per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e delle successive modifiche e integrazioni.

1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva, che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.4. L'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di una delle fattispecie previste dal Decreto stesso, "Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "**Modelli**"), devono soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- (iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Pertanto, l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo consente all'ente di potersi sottrarre dall'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità in quanto il modello deve essere efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

1.5. *Crimini commessi all'Estero*

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui è svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.6. *Il Sindacato di Idoneità*

L'attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico della società, concerne due profili:

- l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto;
- il c.d. "sindacato di idoneità" sull'eventuale Modello organizzativo adottato dalla società stessa.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.7. *Linee guida di Confindustria*

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Successivamente alla prima emanazione di dette Linee Guida, Confindustria ha apportato loro svariate modifiche ed integrazioni, volte a renderle complete e coerenti con gli aggiornamenti normativi intervenuti dal 2002 ad oggi, comprese le modifiche apportate nel 2014 al fine di tenere conto delle novità normative nonché della giurisprudenza e dottrina maturate in ambito "231" che hanno portato alla pubblicazione di una nuova versione delle Linee Guida passate anche al vaglio del Ministero della Giustizia.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di Comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale, modulato in funzione dei destinatari.

Le Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Il mancato rispetto di punti specifici delle già menzionate Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. La Società

Terminal San Giorgio S.r.l. (di seguito alternativamente “Terminal San Giorgio”, “TSG” o la “Società”) è parte integrante del *Gruppo Autosped G*, il quale ne detiene la quota totalitaria tramite la società *Truck Rail Container S.p.A.*, a sua volta controllata (100%) dalla Capogruppo *Autosped G S.p.A.*

La Società è un terminal portuale, che opera nel porto di Genova sin dal 2006, ed è attrezzata per movimentare ogni tipo di *commodities* (containers, trailers, automobili, merci varie, etc.)

2.2. La Governance e la Struttura Organizzativa di Terminal San Giorgio S.r.l.

Terminal San Giorgio S.r.l. adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall’Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, mentre la revisione contabile è affidata ad una società di revisione esterna.

2.3. Finalità del Modello

Terminal San Giorgio S.r.l., consapevole dell’importanza di adottare ed efficacemente attuare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nell’ambito aziendale, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “CdA”) in data 01/12/2022, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il “**Modello**” o “**Modello di Organizzazione e Controllo**”), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento per sensibilizzare i destinatari (come definiti al paragrafo 2.4) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti al fine di prevenire i reati previsti dal Decreto.

Sebbene l’adozione del Modello non costituisca un obbligo normativo, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all’integrazione del sistema attualmente in essere.

Attraverso l’adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d’impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell’espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un’equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell’informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.4. Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori e per tutti coloro che rivestono, in Terminal San Giorgio o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione o gestione e controllo, anche di fatto, per i dipendenti

(compresi i dirigenti), per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito denominati “Destinatari”).

Destinatari dei principi generali del Modello, in quanto applicabili nei limiti del rapporto in essere, sono anche coloro che, pur essendo esterni alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati.

I destinatari del Modello sono tenuti ad osservare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni in esso contenute, nonché tutti i protocolli per la loro attuazione.

2.5. Elementi Fondamentali del Modello

Con riferimento alle tematiche individuate dal Legislatore nel Decreto e sviluppate da Confindustria, gli elementi fondamentali, sviluppati da TSG nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:



la mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;



la previsione di specifici presidi di controllo a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;



l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;



l’adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l’efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;



lo svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

3. MAPPATURA DEI RISCHI-REATO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, a una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Responsabili di Funzione e dal Vertice Aziendale che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

L'attività di "mappatura" ha consentito di rappresentare le attività aziendali (c.d. "attività sensibili") potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione.

Dalle analisi sopra riportate, sono risultati potenzialmente associabili i seguenti reati:

Art. 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture): Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.); Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o delle Comunità Europee (art. 640 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

Art. 24 bis (Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati): Falsità riguardanti un documento informatico (art. 491-bis c.p.); Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); Diffusione di programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater).

Art. 24 ter (Reati di criminalità organizzata): Associazione per delinquere (art. 416 c.p.).

Art. 25 (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio): Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.); Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (319-quater c.p.); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); Pene per il corruttore (art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.); Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, 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 c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

Art. 25 ter (Reati societari): False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.); Impedito controllo (art. 2625 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.); Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.); Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Art. 10 L. N. 146/2006 (Reati transnazionali): Associazione per delinquere (art. 516 c.p.); Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Art. 25 septies (Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro): Omicidio colposo (art. 589 c.p.); Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Art. 25 octies (Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio): Ricettazione (art. 648 c.p.); Riciclaggio (art. 648-bis c.p.); Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

Art. 25 decies (Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità

giudiziaria): Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Art. 25 undecies (Reati ambientali): Sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue (art. 137 D. Lgs. n. 152/2006); Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. n. 152/2006); Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D. Lgs. n. 152/2006); Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. n. 152/2006); Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. n. 152/2006); Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).

Art. 25 duodecies (Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare): Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5 D. Lgs. 286/1998); Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis D. Lgs. 286/1998).

Art. 25 quinquiesdecies (Reati tributari): Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000); Dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. 74/2000); Omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. 74/2020); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000); Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. 74/2020); sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000).

Art. 25 sexiesdecies (Reati di contrabbando): Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR 43/1973); Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973); Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973); Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973); Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973); Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973); Omissione o ritardo nella presentazione della dichiarazione doganale (art. 318 DPR n. 43/1973); Mancato scarico della bolletta di cauzione. Differenze di quantità (art. 305 DPR 43/1973); Differenze di qualità rispetto alla bolletta di cauzione (art. 306 DPR 43/1973); Differenze rispetto alla dichiarazione di merci destinate alla temporanea importazione o esportazione (art. 310 DPR 43/1973); Differenze di qualità nella riesportazione a scarico di temporanea importazione (art. 311 DPR 43/1973); Differenze di qualità nella reimportazione a scarico di temporanea esportazione (art. 312 DPR 43/1973); Differenze di quantità rispetto alla dichiarazione per riesportazione e per reimportazione (art. 313 DPR 43/1973); Omissione o ritardo nella presentazione della dichiarazione doganale (art. 318 DPR n. 43/1973). Si precisa che i suddetti reati di contrabbando identificati come applicabile a TSG sono stati inseriti in via prudenziale.

Alla luce delle attività operative, della natura e della storia della Società, non si sono invece ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione dei reati di cui: all'Art. 25 bis (Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), all'Art. 25 bis 1 (Delitti contro l'industria e il commercio), all'Art. 25 quater (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), all'Art. 25 quater 1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), all'Art. 25 quinquies (Reati contro la personalità individuale), all'Art. 25 sexies (Abusi di mercato), all'Art 25 octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), all'Art 25 novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore), all'Art 25 terdecies (Reato di razzismo e xenofobia), all'Art. 25 quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati), all'Art. 25 septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale), all'Art. 25 duodevicies (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), nonché degli altri reati non espressamente menzionati sopra e ricompresi negli Artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 ter, 25 undecies e 25 sexiesdecies.

4. DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

4.1. *Protocolli di decisione*

Al fine di prevenire la commissione dei reati individuati come applicabili alla Società, in fase di “mappatura” delle attività aziendali “sensibili”, TSG ha individuato i processi nel cui svolgimento, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione di detti reati (c.d. **processi strumentali**).

Con riferimento ai processi “strumentali”, la Società ha definito e formalizzato, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate e delle decisioni assunte, i “*Protocolli di decisione*” con i seguenti obiettivi:

- *“ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”*: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli Enti aziendali preposti possono procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa;
- *“nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*: deve essere garantita l’applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione. Inoltre, (i) a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I protocolli (o procedure) disciplinano i seguenti processi strumentali:

1. Gestione dei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza;
2. Selezione, assunzione e gestione del personale;
3. Gestione dei rimborsi spese e degli anticipi a dipendenti;
4. Omaggi e liberalità;
5. Gestione della contabilità e predisposizione del bilancio (compresa la gestione delle operazioni societarie);
6. Operazioni monetarie e finanziarie;
7. Gestione delle attività commerciali;
8. Investimenti e approvvigionamenti di beni, servizi e prestazioni;
9. Gestione e utilizzo dei Sistemi informativi aziendali;
10. Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
11. Adempimenti in materia di tutela ambientale;
12. Gestione della fiscalità.

4.2. *Principi etici*

TSG, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi, ha adottato un Codice Etico (di seguito anche “**Codice**”) che sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e terzi.

Tali principi ispirano l’operatività aziendale con l’obiettivo di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;

- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il Codice Etico di Terminal San Giorgio, infine, afferma principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto prevede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, in data 01.12.2022 il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza a struttura collegiale di tre componenti.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e Indipendenza: tale requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dal "riporto" al Consiglio di Amministrazione.
- Professionalità: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- Continuità di azione: con riferimento al presente requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di TSG. In particolare, il requisito in esame è garantito dalla presenza nell'Organismo di non meno di un dipendente della Società.

5.1. Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da inficiarne l'autonomia e l'indipendenza.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade dall'incarico chi è interdetto, inabilitato, fallito o è stato condannato, anche in via non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero è stato condannato, anche in via non definitiva o mediante patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

I membri che hanno un rapporto di lavoro con la Società decadono automaticamente dalla carica in caso di cessazione di tale rapporto e indipendentemente dalla causa della sua risoluzione.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere l'immediata reintegrazione.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.

L'Organismo di Vigilanza ha definito, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento in uno specifico Regolamento, disciplinando le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Successivamente, tale Regolamento è stato trasmesso al Consiglio di Amministrazione per conoscenza.

5.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- monitorare la validità e l'adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti osservati in azienda;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione e sul rispetto del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio reato;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vi sia la necessità di un adeguamento a seguito di mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- confrontarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendali individuate a potenziale rischio di reato;

- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni, laddove fondate, del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di Figure Apicali della stessa, in quest'ultimo caso informando anche l'Amministratore Delegato (quale soggetto preposto all'esercizio dei poteri disciplinari e sanzionatori) se non direttamente coinvolto nella segnalazione;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più Amministratori, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento di detti adempimenti, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, 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 della Società;
- 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.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società riconosce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto delle procedure aziendali e dei poteri di firma e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

5.3. *Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza*

Come precisato in precedenza, l'Organismo di Vigilanza risponde al Consiglio di Amministrazione della Società e può comunicare con lo stesso ogni qualvolta ritenga che ne sussista l'esigenza o l'opportunità; è comunque prevista la trasmissione, con cadenza annuale, di una relazione di carattere informativo avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con i componenti della struttura societaria debbono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite a cura dell'Organismo con facoltà, da parte del Consiglio di Amministrazione, di prenderne visione.

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni svolte con la seguente periodicità:

- almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- tempestivamente nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate - da parte dei Responsabili delle singole funzioni aziendali o dei soggetti che operano per conto della Società - ogni informazione, dato, notizia e documento che possano avere rilevanza per l'efficacia del Modello.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, anche anonima (purché documentate) tramite:

- indirizzo di posta ordinaria: Ponte Libia, Palazzina Uffici - 16149 Genova
- indirizzo-mail: odv.terminalsangiorgio@gmail.com
- presso le cassette postali situate nei vari uffici e depositi della Società

Questi canali, il cui accesso è riservato ai membri dell'Organismo, sono resi noti ai Destinatari del Modello, che possono inviare eventuali segnalazioni.

Le modalità di trasmissione delle segnalazioni sono concepite per garantire la massima riservatezza dei whistleblower, anche al fine di evitare ritorsioni o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società garantisce la tutela dei whistleblower contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altre misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Allo stesso tempo, la Società si riserva il diritto di intraprendere qualsiasi azione contro chiunque effettui in malafede segnalazioni non veritiere.

Terminal San Giorgio S.r.l. assicura in ogni caso la riservatezza e l'anonimato del whistleblower, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni prive di qualsiasi prova sostanziale a sostegno, eccessivamente vaghe o infondate, o che abbiano un contenuto chiaramente diffamatorio o calunnioso.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Vertice Aziendale per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di Figure Apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, se non direttamente coinvolto.

Inoltre, l'Organismo potrà richiedere, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, dati e informazioni sulle attività svolte (c.d. "informazioni specifiche") a tutti i Destinatari del presente Modello.

Tutta la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione costituisca reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Le sanzioni irrogabili sono diversificate a seconda della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché della rilevanza e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- A. comportamenti che costituiscono una mancata attuazione colposa delle disposizioni del Modello, ivi comprese le direttive, protocolli o istruzioni aziendali;
- B. comportamenti che costituiscono una trasgressione dolosa delle disposizioni del Modello, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto diretti inequivocabilmente a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

6.1. Sanzioni per il Personale Dipendente non Dirigente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte dei dipendenti - delle disposizioni del Modello costituisce una violazione delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 del codice civile e un illecito disciplinare.

In particolare, l'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare costituisce altresì una violazione dell'obbligo del dipendente di svolgere i compiti affidatigli con la massima diligenza, rispettando le direttive della Società.

Possono essere comminate le seguenti sanzioni:

1. rimprovero verbale;
2. avvertimento scritto;
3. multa;
4. sospensione dal lavoro non retribuito;
5. licenziamento.

Per evidenziare i criteri di correlazione tra violazioni e provvedimenti disciplinari, si precisa che:

i) un dipendente è soggetto a misure disciplinari se:

- viola le prescrizioni del Modello o adotta, nell'espletamento di attività a rischio reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società.

ii) D'altro lato, un dipendente è soggetto a misure disciplinari se:

- adotta, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nell'adempimento delle proprie obbligazioni contrattuali talmente grave da far venire meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente;
- adotta, nell'espletamento di attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che arrechi alla Società un grave danno morale e materiale tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.

La Società non può prendere alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza rispettare le procedure previste dal CCNL applicabile ai singoli casi.

I principi di correlazione e proporzionalità tra l'infrazione commessa e la sanzione inflitta sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità dell'infrazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore dell'infrazione, con riferimento all'esistenza o meno di precedenti disciplinari ai sensi del CCNL applicabile;
- altre circostanze particolari che caratterizzano l'infrazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello deve necessariamente essere portata a conoscenza dei dipendenti con i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

6.2. Sanzioni per i Lavoratori Subordinati con la Qualifica di Dirigenti

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, ivi compresa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni previste dalla contrattazione collettiva per le altre categorie di lavoratori dipendenti, ai sensi degli articoli 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, nonché dell'articolo 7 della Legge 300/1970.

In generale, al personale dirigente possono essere inflitte le seguenti sanzioni:

- i. multa;
- ii. sospensione dal lavoro;
- iii. cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché l'inadeguata vigilanza e la mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno comportare la sospensione cautelare dal lavoro, fermo restando il diritto

del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione a mansioni diverse ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile.

In caso di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile.

6.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di accertata violazione delle disposizioni del Modello da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, affinché questi assumano o promuovano le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e nel rispetto dei poteri previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto.

In caso di accertata violazione delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché promuova opportune iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, tale da far venire meno la fiducia della Società nei confronti di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, a seconda dell'entità e della gravità della violazione commessa, all'irrogazione della sanzione dal richiamo formale scritto ovvero alla revoca, anche parziale, dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello da parte di uno o più Amministratori, inequivocabilmente volte ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o a commettere tale reato, le sanzioni (quali, a titolo esemplificativo, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico) saranno adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

6.4. Sanzioni nei confronti delle Figure Apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, che spetta alle Figure Apicali, comporterà l'adozione da parte della Società delle misure sanzionatorie ritenute più idonee in relazione, da un lato, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altro, alla qualifica del top management che la commette.

6.5. Sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle Figure Apicali della Società - delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

6.6. Sanzioni ex art. 6, comma 2 bis, D. Lgs 231/01 (c.d. Whistleblowing)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del Destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei

paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

7.1. *Formazione del personale*

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità e i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, è gestita dalla competente Funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

Terminal San Giorgio, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello e dei principi etici enunciati dal Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione e di informazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che, in futuro, dovessero essere inserite in organico. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La documentazione relativa all'attività di informazione e formazione è conservata presso l'Ufficio Legale, disponibile per la consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e da chiunque sia legittimato a prenderne visione.

7.2. *Diffusione del Modello*

Con riguardo alla diffusione del Modello e del Codice Etico, la Società si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione di detti documenti da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rendere disponibile e consultabile il Modello e il Codice Etico a tutti i dipendenti della Società;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

7.3. *Informativa a collaboratori e professionisti esterni*

Ai soggetti "esterni" alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite - da parte dei responsabili delle Funzioni aziendali aventi contatti con gli stessi e sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza - apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in conformità al Modello e al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, i rapporti contrattuali esplicitano specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

8. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E VERIFICHE DEL MODELLO

8.1. *Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello*

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

In particolare, il Presidente definisce la struttura del Modello da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, con il supporto delle Funzioni aziendali per le aree di rispettiva competenza.

I Responsabili delle Funzioni interessate curano le modifiche dei protocolli di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Altresì, apportano le modifiche o integrazioni ai protocolli necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

8.2. *Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali*

Il Modello deve essere soggetto a verifiche periodiche secondo quanto stabilito nel Regolamento definito dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare, devono essere effettuati due tipi di verifiche:

- *verifiche sugli atti*, nelle quali si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività "sensibili";
- *verifiche delle procedure*, nelle quali deve essere verificato l'effettivo funzionamento del Modello esistente.