

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa

Parte Generale

PARTE GENERALE

INDICE GENERALE

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- 1.1 Finalita' del modello
- 1.2 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello
- 1.3 Le componenti del Modello
- 1.4 Struttura del Documento
- 1.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 2.1 Composizione e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza
- 2.2 Cause di ineleggibilita', di incompatibilita' e revoca del mandato ai membri dell'OdV
- 2.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 2.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari
- 2.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

- 3.1 Formazione del personale
- 3.2 Informativa a collaboratori esterni e partner

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

- 4.1 Principi generali
- 4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti
- 4.3 Misure nei confronti degli amministratori e sindaci
- 4.4 Misure nei confronti di collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni
- 4.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni
- 4.6 Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci
- 4.7 Il procedimento sanzionatorio nei confronti dei Dirigenti
- 4.8 Il procedimento disciplinare nei confronti dei Dipendenti
- 4.9 Il procedimento nei confronti dei Terzi Destinatari del Modello

5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

ALLEGATI

- 1. CODICE ETICO**
- 2. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**
- 3. VISURA CCIAA**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa

Parte Generale

PARTE SPECIALE

INDICE GENERALE – PARTE SPECIALE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 – Parte speciale

INTRODUZIONE

INDICE DEGLI ARGOMENTI

- 1 Articolazione dei poteri e sistema delle deleghe
 - 1.1 Principi ispiratori del sistema di articolazione dei poteri delle deleghe
 - 1.2 Il sistema dei poteri e delle deleghe
- 2 Finalità della parte speciale
 - 2.1 Struttura della parte speciale
 - 2.2 Specifiche circa i delitti tentati

3 SEZIONE A - Reati contro la Pubblica Amministrazione (ART 24, 25 e 25 decies D.Lgs 231/01)

- 3.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 3.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 3.3. LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 3.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 3.5 I CONTROLLI DELL'ODV

4 SEZIONE B - Reati informatici e trattamento illecito di dati (ART 24 bis D.Lgs 231/01)

- 4.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 4.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 4.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 4.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 4.5 I CONTROLLI DELL'ODV

5 SEZIONE C - Reati di criminalità organizzata (ART 24 ter D.Lgs 231/01)

- 5.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 5.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 5.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 5.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 5.5 I CONTROLLI DELL'ODV

6 SEZIONE D - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (ART 25 octies D.Lgs 231/01)

- 6.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 6.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 6.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 6.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 6.5 I CONTROLLI DELL'ODV

7 SEZIONE E - Reati societari (ART 25 ter D.Lgs 231/01)

- 7.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 7.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa
Parte Generale**

- 7.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 7.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 7.5 I CONTROLLI DELL'ODV

8 SEZIONE F - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ART 25 septies D.Lgs 231/01)

- 8.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 8.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 8.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 8.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 8.5 I CONTROLLI DELL'ODV

9 SEZIONE G - Reati ambientali (ART 25 undecies D.Lgs 231/01)

- 9.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 9.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 9.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 9.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 9.5 I CONTROLLI DELL'ODV

10 SEZIONE H - Reati in materia di violazione del diritto d'autore (ART 25 novies D.Lgs 231/01)

- 10.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 10.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 10.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 10.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 10.5 I CONTROLLI DELL'ODV

11 SEZIONE I - Reati contro la personalità individuale (ART 25 quiquies D.Lgs 231/01)

- 11.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 11.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 11.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 11.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 11.5 I CONTROLLI DELL'ODV

12 SEZIONE L - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (ART 25bis D.Lgs. 231/01)

- 12.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 12.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 12.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 12.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 12.5 I CONTROLLI DELL'ODV

13 SEZIONE M - Reati contro l'industria e il commercio (ART 25 bis . 1 D.Lgs. 231/01)

- 13.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 13.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO

14 SEZIONE N - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (ART 25quater D.Lgs. 231/01)

- 14.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 14.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

- 14.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 14.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 14.5 I CONTROLLI DELL'ODV

15 SEZIONE O - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (ART 25quater-1 D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8]

- 15.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 15.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO

16 SEZIONE P - Reati di abuso di mercato (ART 25 sexies D.Lgs. 231/01)

- 16.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 16.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO

17 SEZIONE Q - Razzismo e Xenofobia (ART 25 duodecies D.Lgs. 231/01 introdotto dal d.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 - ART 25 terdecies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 5, comma 2 della c.d. Legge Europea 20/11/2017 n° 167)

- 17.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 17.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 17.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 17.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 17.5 I CONTROLLI DELL'ODV

18 SEZIONE R - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ART 25 quaterdecies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 5 della Legge 3 Maggio 2019, n.39, pubblicata in data 16/05/2019)

- 18.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 18.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO

19 SEZIONE S - Reati tributari (ART 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001 introdotto dal D.L. 124/2019 come convertito dalla L. 157/2019)

- 19.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 19.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 19.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 19.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 19.5 I CONTROLLI DELL'ODV

20 SEZIONE T - Contrabbando (ART 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/01)

- 20.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 20.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 20.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 20.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO
- 20.5 I CONTROLLI DELL'ODV

21 SEZIONE U - Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10)

- 21.1 LE FATTISPECIE DI REATO
- 21.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO
- 21.3 LE PROCEDURE SPECIFICHE
- 21.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

21.5 I CONTROLLI DELL'ODV

ALLEGATI:

A Organigramma

B Manuali e procedure di sistemi di gestione delle problematiche di Sicurezza;

C Modello clausola contrattuale Tipo

D Modello informativa Tipo

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa

Parte Generale

PARTE GENERALE

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ecomar Italia S.p.a. (di seguito anche Ecomar o la Società), al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, Modello), in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il Decreto) e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

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

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel perseguimento dell'azione sociale in tutte le deliberazioni adottate;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società.

1.1 FINALITA' DEL MODELLO

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

1.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La Società garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalla best practice.

In data..... il Consiglio di Amministrazione di Ecomar ha approvato il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto, redatto in base alle Linee Guida di Confindustria.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

1.3 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ECOMAR

Il Modello si fonda sulle seguenti componenti:

- **un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:**

- il Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società;
- regole procedurali interne (protocolli) tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio.

Le regole procedurali interne applicabili con riguardo alle aree a rischio prevedono:

- la separazione all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione e/o la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo sopra descritto;
- adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione.

La Società definisce responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione e approvazione delle regole procedurali interne;

In particolare, l'attività della Società è disciplinata da Direttive, Procedure, Norme e Linee Guida.

Posto le azioni che rappresentano il capitale sociale sono attualmente detenute al 51% da un unico socio S.p.a., le Direttive sono emanate su temi di interesse comune sono impartiti dalla controllante anche in adempimento dei suoi poteri/doveri di indirizzo e coordinamento. Le Direttive, ai fini della concreta applicazione presso la società, sono recepite direttamente o attraverso l'elaborazione e l'approvazione di procedure di dettaglio emanate dagli organi deputati all'interno di Ecomar..

Le Procedure disciplinano operativamente un flusso strutturato di attività e informazioni riferite a tematiche specifiche, individuando altresì ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti in coerenza con quanto previsto dalle Direttive di Gruppo.

- **un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio.**

In particolare, il sistema di controllo di gestione adottato da Ecomar è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema garantisce:

- la pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni in modo da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse;
- la conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio;
- la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting;

- **una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati e oggetto di controllo, attraverso:**

- un organigramma formalmente definito attraverso Ordini di Servizio e Comunicazioni Organizzative, che indicano chiaramente le responsabilità attribuite, le aree di attività, le linee di dipendenza gerarchica e che rispecchia fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni indicate;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

- un sistema autorizzativo, basato sui seguenti principi:
- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento e revoca delle procure;
- monitoraggio delle procure esistenti e relativo aggiornamento;
- assegnazione e revoca di procure in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione;
- chiara definizione dei poteri del delegato e dei limiti per l'esercizio delle procure, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
- effettiva necessità di conferire procure per operare nei confronti di terzi ed, in particolare, della Pubblica Amministrazione.

In particolare, il sistema prevede l'attribuzione di:

- poteri di rappresentanza permanente, attribuibili tramite procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale. Le procure che conferiscono poteri di rappresentanza permanente sono conferite unicamente dal Consiglio di Amministrazione;
- poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare;

al fine di assicurare il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema autorizzativo dei poteri di firma e di rappresentanza aziendale e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione:

- della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale;
- di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizione chiave in struttura;
- di uscita dall'organizzazione aziendale di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali;

- **l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV od Organismo), dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;**

- **la previsione di un articolato e capillare sistema di formazione e informazione finalizzato a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di Ecomar deve conformarsi;**

- **la predisposizione di uno specifico sistema disciplinare idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello.**

1.4 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello è costituito da una "Parte Generale" e dalla "Parte Speciale".

Nella "Parte Generale" sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Le "Parti Speciali" sono dedicate alle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo considerate di possibile rischio per Ecomar, contemplate nel Decreto.

Alla luce della specifica operatività di Ecomar, si sono ritenuti maggiormente rilevanti, per rischio di commissione i reati indicati negli articoli 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

giudiziaria), 25 ter (reati societari, emendato ai sensi della L. 190/2012 che ha, tra l'altro, introdotto il reato di corruzione tra privati), 25 septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), 24 bis (delitti informatici), 24 ter (delitti di criminalità organizzata, avendo riguardo anche alla criminalità internazionale ai sensi della L.146/06), della normativa richiamata, 25 undecies (reati ambientali). Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico, nonché i principi generali di comportamento e di controllo preventivo descritti in ciascuna Parte Speciale.

Per quanto concerne le ulteriori ipotesi di reato contemplate dal Decreto in specifica parte speciale sono indicate quelle per le quali l'esito delle attività di risk assessment ha portato a ritenere non particolarmente significativa la concreta possibilità di commissione in virtù dell'attività svolta dalla Società e delle attività di prevenzione che le competenti strutture aziendali pongono in essere in relazione a tali fattispecie di reato e pertanto, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale nonché i principi generali di comportamento descritti nel Codice Etico. Ulteriori ipotesi di reato previste dal Decreto si è ritenuto che, sebbene applicabili, la loro commissione possa essere stimata non significativa in forza dell'ambito di attività della Società e pertanto per esse trovano applicazione i principi generali di controllo indicati nel Codice Etico e nella procedure applicabili.

1.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L'adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello competono al Consiglio di Amministrazione di Ecomar in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

L'OdV dispone le modifiche al Modello

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV di Ecomar è un organo collegiale composto da due soggetti esterni.

I membri esterni dell'Organismo vengono individuati tra professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridico-finanziarie e di controllo interno.

Il Consiglio di Amministrazione di Ecomar nomina il Presidente dell'Organismo.

La nomina, i compiti, le attività, il funzionamento dell'OdV, la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri sono disciplinati da un apposito Statuto approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'Organismo si dota di un apposito Regolamento, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di Ecomar è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Al fine di preservare l'indipendenza dell'OdV, lo Statuto prevede che l'Organismo resti in carica per la durata di tre anni. Ciascun componente dell'OdV può essere rieletto una sola volta; in ogni caso, il Presidente rimane in carica fino alla nomina del suo successore.

Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa in merito all'attività svolta il Consiglio di Amministrazione, con cadenza semestrale. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone dei mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione provvede ad attribuire all'OdV, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni, rispetto alla quale l'Organismo fornisce annualmente adeguata rendicontazione;

b) Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo si avvale, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle strutture aziendali che, di volta in volta, si rendessero utili all'espletamento delle attività indicate.

Per le specifiche tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). In particolare per le tematiche ambientali si avvale di tutte le risorse competenti di Ecomar.

c) Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi, almeno una volta al mese, per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto, l'OdV si avvale del corpo procedurale aziendale, dei flussi informativi nei suoi confronti, nonché delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato.

2.2 CAUSE DI INELEGGIBILITA', DI INCOMPATIBILITA' E REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'ODV

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

La nomina quale membro dell'OdV è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di revoca del mandato per "giusta causa" dei membri dell'OdV:

- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- i rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori, sindaci, dirigenti di Ecomar;
- intrattenere rapporti economici e/o contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, direttamente o indirettamente, con la Società;
- la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie in Ecomar;
- ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, di conflitto di interessi, anche potenziale, con Ecomar;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- un provvedimento di condanna, anche non definitivo, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli articoli 187 bis e 187 ter del D. Lgs. 58/1998 (di seguito "TUF");
- una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. in sede penale, o un provvedimento di condanna in sede amministrativa, anche non definitivi, emessi a carico della Società in relazione, rispettivamente, a reati previsti dal Decreto o agli illeciti amministrativi previsti dagli artt. 187 bis e 187 ter del TUF da cui risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto, ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell'OdV.
- la mancata partecipazione ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo.

A ciascuno dei membri dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'OdV – che potrà avvenire soltanto per "giusta causa", al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate e comunque dettagliate nello Statuto – viene disposta mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale e l'altro membro dell'Organismo.

Qualora la revoca dall'incarico venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto.

2.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare, sulla base del Piano di attività approvato con cadenza annuale, l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo, laddove ritenuto necessario, eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare, la validità nel tempo del Modello e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare al C.d.A. e di verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
- valutare, sulla base del Piano di attività approvato, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e delle procedure;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, ovvero, anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di follow-up;
- effettuare, anche tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- verificare periodicamente il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'Organismo di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni – normative e procedurali – che possono dare luogo a reati di cui al Decreto;
- promuovere, presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- monitorare che i responsabili interni delle aree a rischio reato siano edotti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
- verificare periodicamente, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- verificare che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

L'Organismo potrà decidere di delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

13

2.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione degli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, un'informativa semestrale avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle relative azioni e delle azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- l'informazione sul Piano di attività per l'anno successivo.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi ad hoc, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa.

Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di de-terminazioni urgenti da parte dell'Amministratore Delegato.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da Dirigenti della società o da membri del Collegio Sindacale;
- Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

2.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, 2° comma, lett d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi ad hoc;
- informativa costante.

2.5.1 Flussi informativi ad hoc

I flussi informativi ad hoc indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo.

Così come previsto dallo Statuto dell'OdV, l'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.

b) informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

- variazioni o carenze delle procedure;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato istituito un "canale informativo dedicato" (Indirizzo posta dedicato con dominio Ecomar). Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta all'indirizzo: "Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, Ecomar Italia Spa, Livorno.....".

15

2.5.2 Informativa costante

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente, dovranno essere tempestivamente comunicate all'Organismo le informazioni rilevanti concernenti attività ricorrenti:

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- la documentazione relativa alla richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici;
- le operazioni infragruppo che comportino acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- eventuali trasferimenti finanziari tra la Società ed altre società del Gruppo che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale;
- la documentazione relativa agli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali svolti dalla Società o società all'uopo incaricate;
- eventuali verbali di ispezione in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo (es. ARPA, ASL, etc.) e ogni altro documento rilevante in materia ambientale;
- ogni documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati ;
- le procedure poste a presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli della Società ri-guardanti la materia, nonché i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, il Piano di emergenza, i verbali relativi alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, alle analisi ambientali e ai sopralluoghi negli Uffici;
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di sicurezza e salute, assumendo le misure necessarie ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

2.5.3 Segnalazioni all'OdV da parte dei Responsabili delle Aree a Rischio

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbero determinare una violazione del Modello o, che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

In particolare, i Responsabili delle Unità Organizzative divengono responsabili interni di ogni singola operazione a rischio da loro svolta o attuata, direttamente o per il tramite dei propri collaboratori, nell'ambito dell'Unità Organizzativa a loro facente capo.

Le attività a rischio debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti responsabili tramite la compilazione di una Scheda di Evidenza da aggiornarsi su base periodica.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di trasmetterle all'Organismo che ne cura l'archiviazione ed effettua il relativo controllo dei contenuti anche in occasione delle audizioni che pianifica periodicamente con i vari responsabili.

Sulle operazioni in questione l'OdV potrà effettuare ulteriori controlli dei quali verrà data evidenza scritta.

L'Organismo cura l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative alla compilazione omogenea e coerente delle Schede da parte dei responsabili delle aree a rischio. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico.

3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ecomar promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- inserimento del Modello e del Codice Etico nell'intranet aziendale;
- disponibilità del Codice Etico per tutto il personale in forza e distribuzione ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- e-mail di aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto, anche mediante l'istituzione di un corso on-line sull'intranet aziendale.

Ai fini dell'attuazione del Modello la Società gestisce in cooperazione con l'O.d.V., la formazione del personale che è articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: incontri periodici con O.d.V. ed, eventualmente, con società di consulenza;
- Altro personale: nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; corso di formazione realizzato con modalità "e-learning" attraverso supporto informatico; La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e la Società monitora costantemente che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale. La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento, oltre a specifici approfondimenti sul tema a beneficio dei neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa

Parte Generale

della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

3.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ecomar promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale con allegata copia del Codice Etico.

Ecomar provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedano, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

4.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di una o più procedure.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. .

4.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

4.2.1 Personale dipendente non dirigente

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal C.C.N.L. Fise/Assoambiente, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità ai "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente CCNL Fise/Assoambiente, si prevede che:

- Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE, AMMONIZIONE SCRITTA, MULTA O SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle 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 stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell'azienda;
- Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'insubordinazione rispetto alle prescrizioni imposte dall'azienda;
- Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocimento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto".

4.2.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo, revoca dell'incarico richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

Tenuto conto che gli Amministratori di Ecomar. sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti della Società, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società (ad esempio, applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di Amministratori in relazione alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa della Società), si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Il CdA cura con la collaborazione dell'O.d.V. ed ove necessario con la collaborazione ed il supporto di consulente legale l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

4.5 PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e delle procedure si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alla fase:

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

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'O.d.V. segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'O.d.V. ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo ad informare il CdA, anche ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

4.6 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'O.d.V. per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'O.d.V., vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'O.d.V., per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai Dirigenti/Dipendenti.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

4.7 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

In particolare, l'O.d.V. trasmette al CdA una relazione contenente:

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

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V. la Società convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire il CdA, definirà la posizione dell'interessato nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

In termini generali, il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro dieci giorni dall'invio della contestazione o comunque entro il termine eventualmente inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

4.8 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di Dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del vigente C.C.N.L. di categoria. In particolare, l'O.d.V. trasmette al CdA una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della conte-stazione.

La Società, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, trasmette al Dipendente una comunicazione di contestazione scritta, così come previsto dal vigente C.C.N.L. FISE ASSOAMBIENTE contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato la Società assume i provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità.

Le sanzioni non possono comunque essere applicate prima che siano decorsi cinque giorni dalla ricezione della contestazione e devono essere notificate all'interessato non oltre sei giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle controdeduzioni, fatte salve le ipotesi di particolare complessità. Il relativo provvedimento è comunicato altresì all'O.d.V., che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

4.9 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par. 3.2, l'O.d.V. trasmette al responsabile della Direzione/Funzione che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza al Presidente e all'Amministratore Delegato, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della conte-stazione.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale, sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Presidente e dall'Amministratore Delegato nonché dal C.d.A e dal Collegio Sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Ecomar, d'intesa con l'OdV, sovrintende all'aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a provvedere all'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento delle componenti dello stesso. Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 Ecomar Italia Spa Parte Generale

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese, le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica".