

Port Mobility S.p.A.

Modello di Organizzazione e Gestione Decreto Legislativo n. 231/2001

“Modello Organizzativo”

Edizione n° 1 del 21/03/2019

STORICO DELLE REVISIONI DEL DOCUMENTO		
REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	26-04-17	Prima emissione
1	21-03-19	Seconda emissione - Aggiornamento normativo: Legge n. 179/2017, Legge n. 167/2017, D.lgs. n.21/18 con modifica dei seguenti paragrafi: 1.4, 1.6, 2.2, 3.5, 5.5, 5.9, 6.1.

INDICE

PARTE GENERALE

Definizioni	5
1. Il Decreto Legislativo n. 231/01	910
1.1. Il quadro normativo	910
1.2. Gli autori del reato	910
1.3. L'interesse o il vantaggio dell'Ente	1011
1.4. Le fattispecie di reato	1112
1.5. Il sistema sanzionatorio	1213
1.6. L'adozione del "Modello di Organizzazione e Gestione"	1314
2. Struttura della Società	1617
2.1. L'attività	1617
2.2. L'Organizzazione	1617
3. L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione	1718
3.1. La funzione e le finalità del Modello	1718
3.2. La Linee Guida di Confindustria	1718
3.3. La struttura del "Modello di Organizzazione e Gestione" ai sensi del D.lgs. 231/01	1920
3.4. Destinatari del Modello	1920
3.5. Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello	2021
4. Diffusione e Conoscenza del Modello	2122
4.1. Formazione ed Informazione del Personale Aziendale	2122
4.2. Informazione dei Clienti, Fornitori e dei Partner Commerciali	2223
5. Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01	2324
5.1. L'Organismo di vigilanza (OdV)	2324
5.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza in Port Mobility	2425
5.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità e di decadenza	2425
5.4. Rinuncia, revoca e sostituzione	2526
5.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	2627
5.6. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	2829
5.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	2829
5.8. Raccolta e conservazione di informazioni	3031
6. Sistema disciplinare	3233
6.1. Principi generali	3233
6.2. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	3334
6.3. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	3334
6.4. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti	3435
6.5. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nelle categorie Aree Professionali e Quadri	3536
6.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni	36
6.7. Misure nei confronti dei fornitori	3637
7. Le Parti Speciali del Modello Organizzativo	3738
7.1. La struttura	3738
7.2. I Destinatari	3738
7.3. Regole generali	3839

ALLEGATI

Parte Speciale A	Delitti contro la Pubblica Amministrazione. Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
Parte Speciale B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati. Delitti commessi in violazione del diritto d'autore.

Parte Speciale C	Delitti di criminalità organizzata.
Parte Speciale D	Reati societari.
Parte Speciale E	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Parte Speciale F	Delitti contro la personalità individuale. Il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
Parte Speciale G	Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Parte Speciale H	Delitti di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza Illecita nonché autoriciclaggio.
Parte Speciale I	Reati ambientali.
Elenco dei reati D.lgs 231/01	

Definizioni

- ✓ **Analisi dei rischi:** attività di analisi specifica dell'ente/organizzazione finalizzata a rilevare le aree, i settori di attività e le modalità cui possano direttamente o indirettamente collegarsi aspetti di rilievo in ordine alla possibile commissione dei reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente/organizzazione.
- ✓ **Aree a Rischio:** le aree di attività nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
- ✓ **C.C.N.L.:** Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.
- ✓ **Cliente:** persona giuridica o fisica che riceve dalla Società prodotti o servizi.
- ✓ **Codice Etico:** raccolta di principi etici e regole di condotta cui la Società intende far riferimento costante nell'esercizio della sua attività imprenditoriale, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato. Esso promuove una "condotta aziendale" cui devono conformarsi tutti i soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, quali dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori ecc. e ciò indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.
- ✓ **Collaboratori:** tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato.
- ✓ **Decreto:** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- ✓ **Destinatari:** amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e partner commerciali.
- ✓ **Dipendenti:** soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. lgs. 231/2001.
- ✓ **Fornitori:** I soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.
- ✓ **Enti:** entità fornite di personalità giuridica o Società e associazioni, anche prive di personalità giuridiche.
- ✓ **Linee Guida di Confindustria:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive modifiche ed integrazioni.
- ✓ **Modello:** Modello di Organizzazione e Gestione richiesto D. Lgs. 231/2001 che racchiude l'insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei

protocolli/procedure adottate ed attuate tramite le quali si espletano le attività caratteristiche dell'ente/organizzazione.

- ✓ **Modello organizzativo:** documento rappresentativo del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- ✓ **Organi Societari:** gli organi societari previsti da statuto.
- ✓ **Organismo di Vigilanza (OdV):** organismo dell'ente preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. 231/01.
- ✓ **P. A.:** Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di un pubblico servizio.
- ✓ **Partner:** controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche, sia enti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei processi sensibili.
- ✓ **Processo:** insieme di risorse e di attività tra loro interconnesse che trasformano degli elementi in ingresso (input) in elementi in uscita (output).
- ✓ **Procedura/Protocollo:** documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato.
- ✓ **Processi Sensibili:** attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati.
- ✓ **Professionisti e/o Consulenti:** lavoratori autonomi che prestano la propria opera intellettuale sulla base di contratti e/o convenzioni.
- ✓ **Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.
- ✓ **Risk assessment:** metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.
- ✓ **Sistema Disciplinare:** complesso di principi e procedure idonei a sanzionare l'inosservanza delle misure previste nel Modello di Organizzazione e Gestione e nel Codice Etico.
- ✓ **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente/organizzazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente/organizzazione.
- ✓ **Soggetti sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali

- ✓ **Stakeholders:** soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.
- ✓ **Whistleblowing:** strumento legale attraverso cui i soggetti di cui all'art. 5 comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01 presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza.

Port Mobility S.p.A.

Modello di Organizzazione e Gestione Decreto Legislativo n. 231/2001

“Modello Organizzativo”

Parte Generale

1. Il Decreto Legislativo n. 231/01

1.1. Il quadro normativo

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della Legge delega n. 300 del 29 settembre 2000 – il D.lgs. n. 231/01 che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti ad alcune convenzioni internazionali, alle quali il nostro Paese aveva già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/01, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto la responsabilità “amministrativa” degli enti collettivi (società, consorzi, altre entità fornite e prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune fattispecie di reato richiamate dal Decreto (c.d. “reati-presupposto”) da parte di un esponente dell’ente e nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso.

Pur trattandosi di responsabilità amministrativa il suo accertamento avviene nell’ambito di un giudizio penale all’esito del quale, nel caso di condanna, prevede l’applicazione all’ente di sanzioni amministrative pecuniarie, interdittive (applicabili anche in via cautelare), oltre alla confisca del prezzo o del profitto del reato ed alla possibile pubblicazione della sentenza su quotidiani di rilevanza nazionale.

L’innovazione normativa, che allinea il nostro ordinamento a quello di molti altri Paesi Europei, va cercata nella volontà del legislatore di colpire, nella punizione di illeciti penali aziendali, oltre gli autori del fatto-reato anche il patrimonio degli enti che da quegli illeciti hanno tratto benefici e che, prima di tale legge, non pativano conseguenze: il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno.

Si fa presente che la responsabilità amministrativa dell’ente si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero, prevedendo in questi casi che gli enti che hanno nel nostro Stato la sede principale delle loro attività rispondano degli illeciti indicati dal Decreto purché, per gli stessi, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

1.2. Gli autori del reato

Secondo il D.lgs. 231/2001, l’Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a);

- *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza* di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza art. 5, comma 1, lett. b).

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2), se dimostra che le persone coinvolte nella realizzazione dell'illecito hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. L'interesse o il vantaggio dell'Ente

Nell'accertamento in capo all'ente della responsabilità amministrativa per illecito aziendale il magistrato deve accertare l'esistenza di un presupposto oggettivo, ossia che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'ente.

Sull'accezione dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente; mentre assegna alla nozione di vantaggio una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della condotta, con riferimento ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

La Relazione spiega, altresì, quali siano i criteri interpretativi da utilizzare suggerendo che l'interesse debba richiedere una verifica "ex ante", mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, impone una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Come già detto il comma 2 dell'art. 5 del Decreto, esclude la responsabilità dell'ente quando il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma richiama l'art. 12, primo comma, lett. a), che prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricevuto vantaggio minimo".

Pertanto: se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione; ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, sempre che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà ritenuto responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.4. Le fattispecie di reato

I reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001 – se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – sono soltanto quelli espressamente richiamati dal legislatore "231" e possono essere ricompresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- 1) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (artt. 24);
- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- 3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- 4) concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25)
- 5) delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis);
- 6) delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1);
- 7) reati societari (art. 25-ter);
- 8) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- 9) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- 10) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- 11) abusi di mercato (art. 25-sexies);
- 12) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- 13) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- 14) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- 15) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- 16) reati transnazionali (articoli 3 e 10 della legge del 16 marzo 2006, n. 146)
- 17) reati ambientali (art. 25 - undecies)
- 18) impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – duodecies)
- 19) norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (art. 12 legge 14 gennaio 2013. n. 9)

20) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.lgs. 231/2001).

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello.

1.5. Il sistema sanzionatorio

Il Decreto all'art. 9 prevede delle sanzioni che possono essere inflitte in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati. Esse sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca (del prezzo o del profitto che la società ha tratto dal reato e, in sede cautelare, sequestro conservativo);
- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di 25.823 € ad un massimo di 1.549.370 € e sono fissate dal giudice che dovrà tener conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive sono disposte nei casi tassativamente indicati nel Decreto, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono (art. 9 co. 2 del Decreto):

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento (art. 15, D.lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive, applicate anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva; in tali casi è prevista la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

Nelle ipotesi del tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

1.6. L'adozione del "Modello di Organizzazione e Gestione"

Agli artt. 6 e 7 del Decreto è prevista una forma di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. Ciò avviene quando l'ente sia in grado di dimostrare, in sede giudiziale e per uno dei reati considerati, che:

- a. Art. 6 D.lgs. n. 231/01: per i reati commessi da soggetti c.d. apicali (chi ha funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o da coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso), l'Ente può esimersi dalla responsabilità se dimostra che:
 - l'organo dirigente dell'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
 - non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a tal fine preposto.

Pertanto, nel caso previsto dal suddetto articolo la colpevolezza dell'ente si presume fino a prova contraria. Sull'ente grava, quindi, l'onere di dimostrare la mancanza di colpa (c.d. inversione dell'onere della prova).

- b. Art. 7 D.lgs. n. 231/01: per i reati commessi da soggetti non apicali (sottoposti), l'ente risponde solo *"se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza"* (comma 1). *"In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi"* (comma 2).

In tale caso l'onere della prova grava sul Pubblico Ministero che dovrà dimostrare la violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti non apicali e la mancata adozione, o la non efficace attuazione, del Modello organizzativo.

Al fine di esonerare l'ente da responsabilità amministrativa il Modello, per espressa previsione del Decreto (art. 6 comma 2), deve rispondere alle seguenti esigenze:

- *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- *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 a impedire la commissione dei reati;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;*
- *introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Inoltre, l'art. 6, al comma 2bis (Legge n. 179/2017) stabilisce che i modelli di organizzazione e di gestione, prevedono:

- *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per*

motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

Il Modello di organizzazione deve, dunque, essere elaborato sulla base di un processo articolato in diverse fasi e mirato alla realizzazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire e a contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

2. Struttura della Società

2.1. L'attività

Port Mobility S.p.A. (di seguito Port Mobility) è concessionaria dei servizi di interesse generale per i porti di Civitavecchia, Fiumicino e Gaeta per l'esecuzione dei servizi portuali di interesse generale di cui all'art. 6 e all'art. 23 della legge 84/94, combinato disposto con l'art. 1 lettera G del D.M. 14 novembre 1994, con Convenzione rep. n° 2956 stipulata l'Autorità Portuale di Civitavecchia Fiumicino e Gaeta, in data 26 maggio 2005. In particolare, Port Mobility gestisce i servizi di mobilità, infomobilità, viabilità e relativa manutenzione, e gestione di parcheggi.

La sede sociale di Port Mobility è presso la ex sede dell'Autorità Portuale (stazioni traghetti FS) che si trova all'interno del porto di Civitavecchia, Località Prato del Turco SNC, 00053 Civitavecchia.

2.2. L'Organizzazione

Port Mobility è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 4 membri.

Al Presidente sono stati conferiti tutti i poteri per la gestione ordinaria della Società (verbale del CdA del 16 maggio 2017) e sono stati, altresì, conferiti poteri gestori e di spesa all'Amministratore Delegato (verbale del CdA del 11 gennaio 2018), al Consigliere delegato (verbale del CdA del 16 maggio 2017) e al Direttore Generale (atto notarile del 31 luglio 2014) da esercitarsi in maniera disgiunta con firma singola. La Società ha provveduto ad istituire, quale organo di controllo legale e contabile, il Collegio Sindacale.

La struttura organizzativa è rappresentata nell'Organigramma Aziendale che viene periodicamente aggiornato in seguito a mutamenti dell'organico e/o dei ruoli e relative mansioni.

3. L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione

3.1. La funzione e le finalità del Modello

Port Mobility, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere alla progettazione ed implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.lgs. 231/01 (di cui il presente Modello ne costituisce la rappresentazione) a tutela della propria immagine e della posizione, delle aspettative, della proprietà e del lavoro dei propri dipendenti.

Con la predisposizione del Modello, Port Mobility persegue l'obiettivo di creare un sistema, strutturato ed organico, di procedure e di attività di controllo che sia teso a ridurre progressivamente il rischio di possibile commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto attraverso l'individuazione dei processi ritenuti maggiormente "sensibili" e la loro proceduralizzazione.

In particolare Port Mobility con l'adozione del Modello intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza che, in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute, si possano vedersi inflitte sia a livello personale che societario, sanzioni penali e amministrative;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto contrarie a disposizioni di legge ed ai principi etico – sociali cui la Società intende conformarsi nell'esercizio della propria attività aziendale;
- consentire alla Società di intervenire in via preventiva, attraverso un'azione di controllo e di monitoraggio dei processi maggiormente esposti, al fine di contrastare la commissione dei reati.

3.2. La Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, D.lgs. 231/01 statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e gestione nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello.

Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio identificato, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- un codice etico, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo e di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- un sistema di comunicazione al personale e sua formazione, ai fini del buon funzionamento del modello.

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

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4 dicembre 2003, e successivamente in data 18 maggio 2004.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato l'approvazione delle nuove linee guida che hanno sostituito la precedente versione del maggio 2004. In particolare, gli adeguamenti sono stati diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio.

Nel mese di marzo 2014 Confindustria ha aggiornato nuovamente le Linee Guida al fine di ottemperare l'esigenza di fornire indicazioni con riguardo agli ulteriori reati-presupposto introdotti nel D.lgs. 231/01 tra i quali vanno evidenziati, in particolare, i reati ambientali e le nuove fattispecie criminose legate ai delitti di concussione e corruzione.

3.3. La struttura del “Modello di Organizzazione e Gestione” ai sensi del D.lgs. 231/01

Il Modello di Organizzazione e Gestione può definirsi come il complesso delle attività, delle risorse e dei documenti richiesti dal D.lgs. 231/01 al fine di prevenire la commissione dei reati da parte dell'ente/organizzazione. Esso si compone di:

- Modello Organizzativo
- Organismo di Vigilanza
- Codice Etico
- Sistema Disciplinare
- Analisi dei rischi per processo/reato
- Procedure/Protocolli
- Registrazioni
- Tutta la documentazione necessaria ad assicurare l'efficace pianificazione, funzionamento e controllo dei processi.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di controllo sui processi sensibili per la prevenzione dei reati.

3.4. Destinatari del Modello

Il D.lgs. n. 231/01 prevede che l'Ente è ritenuto responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal parte del proprio personale che svolge, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma unità organizzativa (c.d. soggetti apicali), nonché da tutti i dipendenti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali suindicati, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività. Infatti, ai sensi

dell'art. 4 il Decreto prevede che l'ente possa rispondere, al ricorrere di determinate condizioni, anche nel caso in cui il reato presupposto venga commesso all'estero.

Pertanto, al rispetto delle prescrizioni dettate dal Modello e delle disposizioni contenute nel Codice Etico sono tenuti, in primo luogo, i soggetti legati da un rapporto funzionale con Port Mobility, soggetti c.d. "apicali e sottoposti" e, in secondo luogo, i vari gruppi di stakeholder quali fornitori, consulenti, partner d'affari e clienti. Tutti sono adeguatamente informati tramite un'adeguata diffusione del Modello che viene eseguita con modalità differenti a seconda della natura del rapporto che lega i predetti soggetti a Port Mobility.

Con riferimento ai Partner, legati in joint-venture o con altra tipologia di rapporto contrattuale alla Società, che svolgono attività sul territorio dello Stato italiano, è interesse di Port Mobility spiegare un'attività di controllo prima di legarsi a tali soggetti terzi, sì da verificare che i principi etici su cui questi fondano le proprie attività risultino collimanti con quelli di cui al Codice Etico di Port Mobility.

3.5. Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello

Il presente Modello è un "atto di emanazione dell'Organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) e la sua adozione è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Port Mobility così come le successive modifiche e integrazioni.

Il Presidente del CdA, l'Amministratore Delegato, il Consigliere Delegato e il Direttore Generale hanno facoltà di proporre integrazioni del Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto .

L'aggiornamento delle procedure elaborate ai fini di dare attuazione ai principi definiti nel Modello sono approvate dal Consigliere Delegato e dal Direttore Generale anche disgiuntamente, e sono eseguite a cura della funzione "Responsabile del Sistema Gestione Aziendale (RSGA)".

4. Diffusione e Conoscenza del Modello

4.1. Formazione ed Informazione del Personale Aziendale

Al fine di garantire una corretta conoscenza delle prescrizioni e delle regole di condotta definite nel Modello e nel Codice Etico, Port Mobility organizza attività formative ed informative che si rivolgono:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma unità organizzativa (c.d. soggetti "apicali");
- a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato;
- ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

a. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda, rivestano esse una posizione "apicale" o "sottoposta all'altrui direzione o vigilanza" al momento della relativa adozione. Ciò avviene mediante l'organizzazione di mirate riunioni informative durante le quali viene illustrato il Modello Organizzativo, il Codice Etico e le relative Procedure gestionali che Port Mobility ha predisposto. A tutto il personale già in forza e in quello di nuova assunzione è consegnata la seguente documentazione:

- dispensa di introduzione al D.Lgs. 231/01 (reperibile sulla intranet aziendale);
- Codice Etico (copia stampata e reperibile sulla intranet aziendale);
- Modello Organizzativo (reperibile sulla intranet aziendale);
- procedure gestionali di interesse (copia stampata).

Il medesimo percorso informativo è previsto per il personale di nuova assunzione.

A tutto il personale presente in azienda e ai nuovi assunti, è richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di adesione al Modello Organizzativo e al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

b. La formazione continua

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, è svolta secondo i criteri di obbligatorietà, continuità e diversificazione. Pertanto, tutte le risorse presenti in Port Mobility, rivestano esse una posizione "apicale" o "sottoposta all'altrui direzione o vigilanza", hanno l'obbligo di partecipare e di frequentare i corsi di formazione organizzati in materia di Responsabilità

Amministrativa degli Enti ex D.lgs. n. 231/01, corsi che sono diversificati a seconda del ruolo ricoperto in azienda e in relazione ai processi considerati sensibili.

Corsi specifici sono programmati anche per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione è organizzata e gestita dalla funzione Responsabile Risorse Umane che, in accordo con il Responsabile del Sistema di Gestione Aziendale (RSGA), predispone un piano di formazione annuale in grado di tener conto delle diverse esigenze formative del personale. L'Organismo di Vigilanza, con il supporto della funzione competente, verifica il rispetto dell'obbligo di partecipazione e di frequenza dei corsi di formazione da parte di tutti i presenti in azienda nonché l'efficacia delle attività formative. Il mancato rispetto del suddetto obbligo da parte dei soggetti destinatari della formazione sarà passibile di applicazione di sanzioni disciplinari.

Gli strumenti attraverso i quali Port Mobility assicura un adeguato livello di formazione sono:

- sito Intranet "dedicato" e aggiornato in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza (continuamente accessibile);
- corsi istituzionali (in aula);
- comunicazioni a tutto il personale aziendale (e-mail di aggiornamento, circolari ecc. ...).

4.2. Informazione dei Clienti, Fornitori e dei Partner Commerciali

Port Mobility promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i propri clienti, partner commerciali e fornitori, sia di beni che di servizi.

Questi saranno informati sull'adozione del Modello all'inizio o durante il rapporto professionale o commerciale, eventualmente anche attraverso la presa visione sul sito web aziendale del Modello Organizzativo e del Codice Etico. Le lettere di incarico e gli accordi conterranno, inoltre, apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme comportamentali espresse nel Modello e nel Codice etico aziendale accettando, altresì, che la loro trasgressione possa essere motivo di risoluzione del contratto.

5. Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01

5.1. L'Organismo di vigilanza (OdV)

Ulteriore condizione per ottenere l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001 è che l'ente abbia affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Al fine di soddisfare quanto previsto dal Decreto, tale Organismo deve soddisfare i requisiti di:

a) autonomia: l'OdV è dotato di autonomia decisionale. Esso è autonomo nei confronti della Società, non ha compiti operativi e non partecipa ad attività di gestione. Inoltre, l'OdV svolge il proprio ruolo senza condizionamenti da parte della direzione e le sue attività non sono sindacabili da alcun altro organo o struttura aziendale. Pertanto, a garanzia del principio di autonomia, l'OdV è collocato in posizione di staff, la più elevata gerarchicamente, e riferisce direttamente all'organo di governo della Società.

b) indipendenza: i membri dell'OdV devono rivestire personalmente il requisito dell'indipendenza che avvalorata e completa quello di autonomia di cui sopra. A nulla varrebbe, infatti, il requisito dell'autonomia dell'OdV se la persona che vi è preposta versasse, nei confronti dei soggetti apicali, in una condizione di dipendenza personale o di coinvolgimento personale di interessi.

c) professionalità e onorabilità: l'OdV deve essere professionalmente capace ed affidabile. Considerato nel suo complesso, esso deve possedere le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

d) continuità di azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV opera senza soluzione di continuità. Esso garantisce un impegno seppur non necessariamente esclusivo idoneo ad assolvere con efficacia gli impegni assunti.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento, l'OdV deve, in sintesi:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione di staff con il vertice aziendale;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;

- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

L'OdV ha facoltà di adottare un proprio "Regolamento" al fine di disciplinare gli aspetti inerenti le regole operative del proprio funzionamento, tra cui le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, la validità delle stesse, la pianificazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali delle verifiche e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi.

5.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza in Port Mobility

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione il quale, nella stessa delibera, decide il numero dei componenti, la durata dell'incarico, il compenso per l'attività professionale e determina le risorse finanziarie (budget) delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare le sue funzioni in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dei vertici aziendali.

5.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità e di decadenza

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza i soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie di organizzazione aziendale, di attività ispettiva e consulenziale, di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di elaborazione questionari, finanza, revisione e gestione, pratica professionale e legale.

I singoli membri devono, inoltre, rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Non può, quindi, essere nominato membro dell'OdV, e se nominato decade dal suo ufficio:

- a. chi si trovi in taluna delle circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b. chi si trovi in situazioni che possono comprometterne l'autonomia e l'indipendenza;
- c. chi sia stato rinviato a giudizio su reati menzionati nel Decreto 231/01;
- d. chi sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, dei soggetti apicali o sottoposti;
- e. chi sia condannato, anche con sentenza non definitiva o di applicazione della pena su richiesta delle parti:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;

- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, o per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo, alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile;
 - per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, indipendentemente dalla sanzione irrogata;
- f. colui nei confronti del quale sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575;
- g. chi sia indagato per uno dei reati previsti nel precedente punto f;

5.4. Rinuncia, revoca e sostituzione

I componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno la facoltà di rinunciare all'incarico. Possono esercitare la rinuncia in qualsiasi momento, con preavviso di almeno 3 mesi, previa comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione contenente le motivazioni della rinuncia.

Il componente dell'OdV può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione qualora ricorra una delle seguenti circostanze:

- a. reiterate inadempienze o ingiustificata inattività in ordine allo svolgimento dei propri compiti;
- b. intervenuta irrogazione alla Società di sanzioni interdittive a causa della inattività dei componenti dell'Organismo;
- c. il verificarsi, in capo al componente dell'Organismo, di situazioni di conflitto di interessi tali da incidere sui necessari requisiti di autonomia e indipendenza;
- d. un grave inadempimento del mandato conferito, in ordine alle funzioni indicate nel Modello, inclusa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- e. la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a due o più riunioni dell'Organismo nell'arco di dodici mesi consecutivi.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di uno dei membri dell' OdV, il Consiglio di Amministrazione, tempestivamente informato, provvederà senza indugio alla nomina del nuovo

componente.

5.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e di controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, i seguenti poteri:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; iv) esito delle verifiche;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- adottare, se lo ritiene opportuno, un Regolamento al fine di disciplinare gli aspetti inerenti le modalità operative del proprio funzionamento, tra cui le modalità di convocazione e svolgimento delle riunioni, la validità delle stesse, la pianificazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali delle verifiche e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e per la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;

- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- convocare, qualsiasi funzione, unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti, rappresentanti esterni e clienti della Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

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

Inoltre, per svolgere le attività ispettive di propria competenza, l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (Regolamento UE 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati - cd. GDPR); e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, nonché di consulenti esterni con specifiche competenze professionali per l'esecuzione di attività che richiedano specifiche conoscenze.

5.6. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'organo di governo in merito all'attuazione del Modello, alla comparsa di eventuali aspetti critici ed alla necessità di interventi modificativi attraverso la predisposizione di:

- rapporti di audit contenenti i risultati delle attività svolte al termine delle verifiche (audit interni);
- una relazione periodica descrittiva dell'attività svolta nel periodo considerato;
- immediate comunicazioni a seguito del verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestano carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali cui lo stesso riferisce, sono verbalizzate e copia dei verbali è custodita dallo stesso Organismo.

L'Organismo di Vigilanza o i singoli componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dai suddetti organi o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso.

5.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante l'apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Gli organi societari, i dipendenti, i collaboratori devono segnalare all'OdV, con le modalità più avanti indicate, le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati e di violazioni al Codice Etico; i consulenti, i clienti ed i fornitori sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente.

Devono, inoltre, essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni riguardanti:

- o i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001 qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti e partner;
- o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001, nonché le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;

- o i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme di cui al D.lgs. 231/2001;
- o le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- o le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa nonché del sistema delle deleghe e dei poteri;
- o i verbali contenenti le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- o la variazione delle aree di rischio;
- o la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- o gli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- o le operazioni straordinarie compiute dalla Società.

Il flusso informativo diretto verso l'OdV è inoltre rappresentato da documenti e/o rapporti che periodicamente, i diversi uffici della Società devono trasmettere secondo modalità e tempi opportunamente definiti in un apposito prospetto denominato "Prospetto dei flussi informativi verso OdV" costantemente aggiornato a cura della funzione RSGA e approvato dal Direttore Generale/Consigliere Delegato.

L'OdV ha facoltà di proporre al Direttore Generale/Consigliere Delegato, se del caso, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

La trasmissione del flusso documentale periodico può essere fatta direttamente, di persona, o attraverso canali di comunicazione appositamente predisposti, secondo le seguenti modalità:

- o alla casella di posta elettronica: odvportmobility@portmobility.it
- o tramite posta ordinaria indirizzata a: Organismo di Vigilanza di Port Mobility S.p.A. , Località Prato del Turco, 00053 Civitavecchia

Le segnalazioni sulla violazione, o sul sospetto di violazione, delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione, dovranno essere fatte in forma personale e scritta, possibilmente non anonima, utilizzando i medesimi canali di comunicazione sopra indicati.

Ricevute le segnalazioni l'OdV è tenuto a valutarle attentamente e ad adottare tutti gli eventuali

provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione preservando l'identità del segnalante e motivando per iscritto le ragioni delle decisioni assunte, compresi gli eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

La Società garantisce gli autori delle segnalazioni che non subiranno forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. La Società, inoltre, assicura la massima riservatezza sulla loro identità fatti salvi, naturalmente, gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.8. Raccolta e conservazione di informazioni

Le segnalazioni e i rapporti informativi previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, informatico e/o cartaceo. L'accesso all'archivio è consentito unicamente all'OdV il quale è obbligato a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui venga a conoscenza durante il proprio mandato, ad esclusione delle comunicazioni cui è obbligato per legge.

5.9. Sistema di whistleblowing e tutela degli autori di segnalazioni

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01 comma 2-bis, introdotto dalla Legge n. 179/2017, Port Mobility:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentono ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- ha istituito un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- garantisce la tutela il segnalante vietando ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ha introdotto, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), del d.lgs. 231/01 sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema di whistleblowing adottato da Port Mobility è regolamentato da procedure interne che descrivono le modalità di segnalazione e di utilizzo dei canali a ciò predisposti, in particolare del portale informatico dedicato. La Società, inoltre, al fine di garantire la massima riservatezza del

segnalante inserito nell'organizzazione aziendale (es. dipendente) ha stabilito che destinatari delle segnalazioni siano i soli membri esterni dell'Organismo di Vigilanza.

Port Mobility ricorda che, a tutela del segnalante ai sensi del comma 2-ter dell'art. 6 del d.lgs.231/01, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva eventualmente adottata nei confronti del segnalante stesso può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Port Mobility è consapevole che, ai sensi del comma 2-quater dell'art. 6 del d.lgs.231/01, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

6. Sistema disciplinare

6.1. Principi generali

Port Mobility, al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico, ha definito un sistema disciplinare che sarà applicato nell'ipotesi di violazione delle regole comportamentali e procedurali in esso stabilite.

La definizione di misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello rende efficiente l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza ed ha come obiettivo quello di garantire l'effettività del Modello stesso (art. 6, 1° comma lett. e) del D. Lgs. 231/2001).

Port Mobility fa presente che l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni avverrà in maniera autonoma ed indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria eventualmente abbia avviato nel caso in cui il comportamento da sanzionare abbia anche realizzato uno dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare nei confronti dei destinatari del Modello, Port Mobility deve, in primis, effettuare una graduazione delle sanzioni applicabili con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che il comportamento posto in essere possa presentare rispetto alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

La tipologia e l'entità della sanzione varieranno, quindi, in funzione:

- a) dell'elemento soggettivo della condotta (a seconda che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia);
- b) della rilevanza degli obblighi violati;
- c) del livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- d) dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- e) della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della Società che potrà in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello, dalle Procedure o dal Codice Etico e dalle normative di legge;

- mancato rispetto delle modalità di gestione della documentazione, di conservazione e di controllo degli atti previsti dalle Procedure;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle attività a rischio considerate dal Modello;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante previste di cui all'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del d.lgs. 231/01.

Il presente Modello è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e nelle correlate procedure aziendali, costituiscono (a) inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, (b) illecito disciplinare, (c) fatto pregiudizievole al riconoscimento di bonus e/o incentivi, e saranno regolate come di seguito specificato.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano a capo degli Organi e delle funzioni aziendali competenti i quali ne devono dare pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

6.2. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve informare il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali devono assumere i necessari provvedimenti, anche ai sensi della vigente normativa societaria.

In caso di inerzia da parte degli organi competenti, sarà compito dell'OdV richiedere l'intervento dell'Assemblea dei Soci.

6.3. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organismo stesso, con delibera assunta in conformità alle disposizioni contenute nel Modello, deve informare il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, che dovranno assumere gli opportuni provvedimenti tenendo conto di quanto normativamente previsto per la categoria professionale di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole di

funzionamento dell'Organismo e dei criteri di durata in carica e di sostituzione dei componenti dello stesso, così come previsti dal Modello.

6.4. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti

In caso di segnalazione di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza deve vigilare che vengano attivate tutte le procedure volte ad accertare la fondatezza della segnalazione o, se necessario, attivarsi in tal senso.

Nei confronti dei dirigenti la conferma della violazione può comportare l'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge, di contratto e aziendali che disciplinano la materia, in rapporto alla gravità della violazione e dell'eventuale reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il dirigente stesso.

In caso di effettivo accertamento della violazione, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate, in proporzione ai seguenti aspetti:

- gravità delle infrazioni accertate;
- livello di responsabilità e autonomia del dirigente;
- eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- intenzionalità del comportamento;
- livello di rischio cui la società può ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.

a) Diffida

Tale sanzione potrà essere applicata nel caso di:

- 1) inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- 2) omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri dipendenti.

Il Dirigente potrà essere tenuto all'eventuale risarcimento del danno e potranno essere applicate, in aggiunta, sanzioni patrimoniali in relazione alla gravità delle inosservanze e/o delle omesse segnalazioni e tolleranze.

b) Licenziamento ex art. 2118 c.c. - nel caso di:

Tale sanzione potrà essere applicata nel caso di:

- 1) grave inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- 2) omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti.

c) *Licenziamento per giusta causa:*

Tale sanzione potrà essere applicata nel caso di:

- 1) adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello, e tale da comportare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- 2) violazione delle prescrizioni del Modello per un comportamento di una gravità tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs 231/2001, che esponga la Società ad una situazione oggettiva di pericolo, configurandosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

Port Mobility, in attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare, applica le misure cautelari previste dalla normativa.

Sono in questa sede richiamate tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati, relativi alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

6.5. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nelle categorie Aree Professionali e Quadri

La mancata osservanza da parte dei Dipendenti delle disposizioni previste nel Modello e nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) applicato e dalle norme di Legge in materia.

La commissione dell'illecito disciplinare dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di accertata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare con contenuto ed effetti sanzionatori. Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal CCNL di riferimento.

6.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni della Società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla Società.

A tal fine, il Modello e il Codice Etico dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori esterni della Società, con apposita lettera accompagnatoria firmata per ricevuta.

6.7. Misure nei confronti dei fornitori

La violazione del Codice Etico da parte di fornitori della Società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c..

7. Le Parti Speciali del Modello Organizzativo

7.1. La struttura

Il Modello Organizzativo si compone di Parti Speciali che sono allegate al presente documento.

Nelle Parti Speciali sono riportate le fattispecie di reato che Port Mobility ha considerato di possibile realizzazione nella conduzione delle attività aziendali, raggruppate per categorie di reato.

Le Parti Speciali elaborate sono:

- A. Delitti contro la Pubblica Amministrazione. Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati. Delitti in violazione del diritto d'autore.
- C. Delitti di criminalità organizzata.
- D. Reati societari.
- E. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- F. Delitti contro la personalità individuale. Il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- G. Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- H. Delitti di ricettazione riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.
- I. Reati ambientali.

Per ogni categoria di reato sopra indicata viene fornita, nella intitolata parte speciale, la descrizione degli illeciti, l'elencazione delle attività aziendali ritenute a rischio di commissione dei reati considerati, l'indicazione dei principi generali di condotta da osservare e l'indicazione delle procedure di gestione adottate a presidio.

Le Parti Speciali, da considerare parti integranti del presente documento, sono dotate di un proprio stato di revisione e di un proprio indice al fine di consentire aggiornamenti autonomi rispetto alla Parte Generale del Modello Organizzativo.

7.2. I Destinatari

Le regole e le indicazioni contenute nel presente documento si rivolgono a tutti coloro che agiscono nell'interesse di Port Mobility ossia amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, partner e fornitori e a tutti coloro che svolgono le loro mansioni presso o per la Società

in quelle attività considerate a rischio di possibile realizzazione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui alle parti speciali di seguito trattate.

Tutti i destinatari sono tenuti ad adottare comportamenti conformi a quanto espressamente prescritto nel Modello al fine di prevenire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

7.3. Regole generali

Gli organi sociali di Port Mobility, i dipendenti e collaboratori, i consulenti, partner e fornitori, nella misura necessaria alle funzioni da loro eseguite, per tutte le fattispecie di reato che verranno descritte nelle Parti Speciali e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale, sono tenuti a conoscere e a rispettare:

- ✓ la normativa italiana e straniera applicabile;
- ✓ il sistema di deleghe e procure esistente;
- ✓ i principi sanciti nel Codice Etico;
- ✓ le regole di condotta stabilite nel Modello Organizzativo;
- ✓ la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico funzionale;
- ✓ le procedure aziendali;
- ✓ le comunicazioni organizzative.

La Società all'interno dei processi organizzativi assicura che venga rispettato quanto segue:

- ✓ il principio della segregazione delle funzioni in base al quale occorre la presenza di più persone nella gestione del processo affinché ci sia separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- ✓ la presenza di norme e di disposizioni aziendali idonee almeno a fornire i principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- ✓ la presenza di regole formalizzate che disciplinino l'esercizio di poteri di firma e di poteri autorizzativi interni;
- ✓ la tracciabilità delle operazioni.