

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001



***APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI
IL 30/05/2024***

INDICE

Pag.

INDICE	1
GLOSSARIO	4
PARTE GENERALE	6
1. La normativa di riferimento	7
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001	7
1.2 I Reati previsti dal Decreto	7
1.3 Sanzioni	8
1.4 La capacità esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	9
1.5 Delitti tentati	11
1.6 Reati commessi all'estero.....	11
1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria	11
2. Il Modello di Petromar	13
2.1 Profilo societario: attività, elementi di <i>governance</i> e assetto organizzativo	13
2.2 Il Codice Etico	14
2.3 Adozione del Modello da parte di Petromar S.r.l.	14
2.4 Finalità del Modello	16
2.5 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello	17
2.6 Destinatari del Modello	18
2.7 Strutturazione del Modello.....	18
2.8 Principi generali cui si ispira il Modello	19
2.9 Adozione e aggiornamento del Modello.....	20
3. L'Organismo di Vigilanza.....	21
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	21
3.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	22
3.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza	24
3.4 Reporting dell'OdV verso il Vertice Aziendale	27

3.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	27
3.5.1 Whistleblowing	29
3.6 Raccolta e conservazione delle informazioni	31
4. L'impiego, la formazione del personale e la diffusione del Modello.....	32
4.1 Impiego, formazione e informazione dei Dipendenti.....	32
4.1.1 La comunicazione iniziale	32
4.1.2 La formazione	33
4.2 Selezione e informazione dei Consulenti e degli altri interlocutori della Società	33
5. Sistema sanzionatorio	35
5.1 Funzione del sistema sanzionatorio.....	35
5.2 Dipendenti soggetti al CCNL	35
5.2.1 Sistema sanzionatorio.....	35
5.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	36
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti	38
5.4 Misure nei confronti dell' Amministratore Unico.....	38
5.5 Misure nei confronti del Sindaco Unico	38
5.6 Misure nei confronti dei membri dell'OdV	38
5.7 Misure nei confronti dei consulenti, fornitori, collaboratori esterni	39

PARTI SPECIALI

- A - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- B - Reati informatici e trattamento illecito di dati
- C - Reati di criminalità organizzata
- D - Reati contro l'industria e il commercio
- E - Reati societari
- F - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- G - Reati di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- H - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- I - Reati in materia di violazione del diritto d'autore
- L - Reato di "Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"
- M - Reati "ambientali e delitti contro il patrimonio culturale"
- N - Reati di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"
- O - Reati tributari

GLOSSARIO

Nel presente documento e nei relativi allegati le espressioni richiamate hanno il significato di seguito indicato:

- **Petromar o la Società:** Petromar S.r.l.;
- **Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società, nella vigente versione;
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- **Modelli o Modello o Modello 231:** i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- **Destinatari:** esponenti aziendali (dipendenti e Organi Sociali di Petromar), Consulenti e tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società;
- **Dipendenti:** tutti i dipendenti di Petromar (compresi i dirigenti);
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Petromar S.r.l.;
- **Esponenti Aziendali:** amministratori, dipendenti, collaboratori e tutti coloro che agiscono per conto della Società in forza di un rapporto contrattuale;
- **Organi Societari:** i membri dell'Assemblea dei Soci e il Sindaco Unico di Petromar, il Consiglio di Amministrazione e i loro componenti;
- **Organismo di Vigilanza od OdV:** organismo nominato dalla Società preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (come qui di seguito definito) e al relativo aggiornamento;
- **Clients:** i clienti di beni e servizi di Petromar che non rientrano nella definizione di Partner;
- **Collaboratori:** i collaboratori globalmente considerati, tra cui i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Petromar in forza di un contratto di consulenza, di prestazione occasionale d'opera, di collaborazione a progetto;
- **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto di Petromar in forza di un contratto di consulenza, di prestazione occasionale d'opera, di collaborazione a progetto;
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi di Petromar che non rientrano nella definizione di Partner;
- **Partner:** le controparti con le quali Petromar addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzio, collaborazione in genere), ove destinate a cooperare con Petromar nell'ambito delle aree a rischio;
- **Stakeholder:** tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con Petromar, come i soci, i destinatari, i clienti, i fornitori e i partner, gli Enti e le autorità cui Petromar fa riferimento nel suo operare e, più in generale, tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle attività di Petromar;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

- **Incaricati di un Pubblico Servizio:** Art. 358 c.p. - “Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”;
- **Publici Ufficiali:** art. 357 c.p.: “Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”;
- **Linee Guida:** le Linee Guida Assocostieri per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate in data 9 maggio 2014 – aggiornate al 1° giugno 2017; le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti (ultimo aggiornamento nel 2014);
- **Operazione o attività sensibile:** operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **Processi Sensibili:** processi (insieme di attività) di Petromar nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati e, pertanto, potenzialmente esposti alla commissione delle singole fattispecie;
- **Parte Speciale:** a fronte di ogni famiglia di reati “231”, l’individuazione delle fattispecie applicabili alla Società, delle relative aree di potenziale esposizione alla commissione delle stesse (processi sensibili), nonché l’insieme delle regole generali di comportamento e dei principi di controllo e organizzativo-procedurali specifici cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

PARTE GENERALE

1. La normativa di riferimento

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio, amministratori o altri dirigenti) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le attività preparatorie alla predisposizione del modello sono state suddivise in differenti fasi, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea ed ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dal Codice di Comportamento Assocostieri, nonché alle indicazioni formulate nelle ulteriori Linee Guida di riferimento.

1.2 I Reati previsti dal Decreto

Si riporta di seguito il catalogo dei cd. reati presupposto previsto dal D.Lgs. 231/2001 (a giugno 2023):

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni

- pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)
 - Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)
 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)
 - Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)
 - Reati societari (art. 25 ter)
 - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)
 - Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
 - Abusi di mercato (art. 25 sexies)
 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)
 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1)
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
 - Reati ambientali (art. 25 undecies)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
 - Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)
 - Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
 - Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)
 - Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 octiesdecies).

1.3 Sanzioni

- a. Sanzione pecuniaria (artt. 10 e ss. D.Lgs. n. 231/2001): viene applicata ogniqualvolta venga riconosciuta la responsabilità dell'ente, per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, (tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti) di importo compreso tra € 258,00 e € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente), con la previsione di casi di riduzione della sanzione pecuniaria.
- b. Sanzione interdittiva (artt. 13 e ss., D.lgs. n. 231/2001): interdizione dall'esercizio dell'attività (applicabile soltanto quando l'irrogazione di altre

sanzioni interdittive risulta inadeguata), sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (anche limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive si applicano solo nelle ipotesi tassativamente previste dal Decreto ed al ricorrere di determinate condizioni. Se necessario, possono essere applicate congiuntamente. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Il tipo e la durata della misura interdittiva irrogabile è stabilita sulla base di una valutazione sulla gravità del fatto, sul grado della responsabilità, sull'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto, in luogo dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, il giudice può disporre la nomina di un commissario per il proseguimento dell'attività dell'ente. Il risarcimento integrale del danno con l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato (o l'essersi adoperato in tal senso), l'eliminazione delle carenze organizzative con l'adozione e attuazione di modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, la messa a disposizione da parte dell'ente del profitto conseguito ai fini della confisca prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, escludono l'applicazione delle sanzioni interdittive.

- c. Pubblicazione della sentenza (art. 18): sanzione facoltativa da disporsi qualora sia applicata una sanzione interdittiva.
- d. Confisca (art. 19): consegue in ogni caso alla sentenza di condanna ed ha ad oggetto costituito il prezzo o il profitto del reato (ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede). In via residuale, è prevista la confisca per equivalente, allorché non sia possibile procedere direttamente sul prezzo o il profitto del reato.
- e. L'art. 45 del Decreto prevede che le sanzioni interdittive possano essere applicate come misure cautelari in presenza di gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sia pericolo concreto di reiterazione di un illecito della stessa indole di quello per cui si procede.

1.4 La capacità esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

- a. di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere la predetta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. Al riguardo, l'art. 7, comma 4, del D.lgs. n. 231/01 definisce i requisiti necessari per l'efficace attuazione dei modelli organizzativi, quali:

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

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. n.231/01, le sanzioni @ (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art.26 D.lgs. n.231/01).

1.6 Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati (contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/01).

In particolare, tale articolo prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

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

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

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede "*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”.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida di ASSOCOSTIERI. Per completezza, sono state inoltre considerate anche le linee guida redatte da Confindustria.

2. Il Modello di Petromar

2.1 Profilo societario: attività, elementi di *governance* e assetto organizzativo

Petromar è una società che da oltre 70 anni opera all'interno del Porto di Venezia in qualità di concessionaria del servizio di bunkeraggio e svolgendo servizi di rifornimento carburante a punti vendita lagunari e cantieri.

La società ha la propria sede legale a Venezia (VE), Sestiere Santa Marta – Fabbricato n. 16 SNC, e due sedi secondarie in Venezia (VE) in via Del Commercio n. 11 e via Passo Campalto n. 21.

La Società è proprietaria ed Armatrice di 15 motocisterne in ferro adibite al trasporto di prodotti combustibili e lubrificanti.

Sono in corso strategie di business evolutive orientate ad estendere l'ambito di operatività della Società a nuove aree geografiche.

Descrizione sintetica della struttura societaria

La società è amministrata da un Amministratore Unico.

All'Amministratore Unico sono conferiti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società (fatti salvi i limiti previsti dalla legge o quelli determinati dall'assemblea dei soci all'atto della nomina) con facoltà di delegare in tutto o in parte le proprie attribuzioni a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero a uno o più dei propri componenti, anche disgiuntamente.

All'organo amministrativo è altresì attribuita la facoltà di nominare direttori, direttori generali, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

La rappresentanza dell'impresa è riconosciuta all'Amministratore Unico. La rappresentanza sociale spetta anche ai direttori, direttori generali, institori e procuratori, nei limiti dei poteri determinati dall'organo amministrativo nell'atto di nomina.

L'organo di controllo è costituito da un Sindaco Unico.

Gli strumenti di *governance* di Petromar

I principali strumenti di *governance* di cui la società si è dotata possono essere così sintetizzati:

- lo Statuto di Petromar, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il sistema delle procure attribuite formalmente dall'Amministratore Unico;
- l'organigramma aziendale che descrive le funzioni e i compiti attribuiti;
- le procedure interne adottate.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da Petromar S.r.l. (qui sopra richiamati in sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01).

2.2 Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di Petromar S.r.l. adottato anche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01.

Il Codice Etico, approvato dall'Amministratore e reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici che Petromar riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

2.3 Adozione del Modello da parte di Petromar S.r.l.

La decisione di adottare un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori, partner, oltre che della collettività.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") volta a rendere il proprio Modello Organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Posto che l'adozione del Modello a sensi del Decreto non costituisce un obbligo, Petromar ha comunque ritenuto di doversi dotare dello stesso, in linea con le proprie politiche aziendali e nell'ottica di assicurare condizioni di correttezza e legalità nella conduzione di tutte le attività della Società.

La predisposizione del presente Modello si è ispirata al Codice di Comportamento Assocostieri, da ultimo aggiornato a Giugno 2017 quale utile strumento di orientamento per l'interpretazione e l'analisi delle implicazioni giuridiche ed organizzative derivanti dall'introduzione del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, si è tenuto conto degli indirizzi delineati nelle Linee Guida pubblicate da Confindustria¹, laddove applicabili in considerazione dello specifico contesto in cui la Società opera.

¹ Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Confindustria (aggiornate a marzo 2014).

In via generale, gli elementi fondamentali su cui poggia il Modello di Petromar, in linea con quanto previsto dalle suddette Linee Guida, possono essere sintetizzati nei punti che seguono.

- Individuazione delle **aree di rischio**, al fine di verificare le attività aziendali nel cui ambito si possano realizzare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi di cui al D.lgs. 231/2001.
- Realizzazione di un **sistema di controllo** per prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale processo necessita di una valutazione del sistema di controllo esistente e del suo eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente e ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.
- Determinazione del **rischio accettabile al fine di costruire un sistema di controllo preventivo**. A tal fine è necessario valutare la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso. Con riferimento al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le disposizioni in materia delineano un sistema di principi cogenti e di adempimenti obbligatori, che di per sé, laddove opportunamente integrata ed adeguata, può risultare idonea a ridurre ad un livello accettabile, i rischi di condotte integranti fattispecie di reato. Si dà atto che la soglia concettuale di prevenzione, nei reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.
- Adozione di un **Codice Etico** aziendale, accompagnato da regole comportamentali, principi di integrità e valori che orientano l'agire quotidiano della Società, nell'ottica di prevenire le condotte che possono integrare le fattispecie di illecito previste dal Decreto.
- Nomina di un **Organismo di Vigilanza** che soddisfi i requisiti di:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;nonché previsione di obblighi d'**informazione** verso il medesimo OdV, per consentire l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.
- Attuazione di un **sistema sanzionatorio** e meccanismi disciplinari idonei a garantire l'effettività del Modello.
- Svolgimento di **attività** (rivolte ai dipendenti e agli altri destinatari del Modello) **di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione** sui contenuti del **Modello** e sulle regole comportamentali previste dalla Società.

Premesso quanto sopra, il sistema di controllo interno di Petromar è informato ai seguenti principi:

- sistema organizzativo formalizzato e definito nell'attribuzione di ruoli e responsabilità, con chiari poteri autorizzativi e di firma;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo), con adeguata segregazione tra i ruoli operativi e i ruoli di controllo;
- procedure aziendali, manuali e informatiche, che evidenziano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- tracciabilità dei controlli;
- sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea;
- processi di comunicazione interna e di formazione del personale, nonché attenzione alle competenze necessarie alla luce degli obiettivi perseguiti dalla Società.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui processi di rispettiva competenza.

2.4 Finalità del Modello

Petromar è una realtà da sempre improntata alla costruzione e al mantenimento di un sistema di governance caratterizzato da elevati standard etici su cui basare un'efficiente ed efficace gestione dei processi aziendali.

Sin dalla prima versione del Modello, la Società si è impegnata a diffondere una cultura d'impresa fondata sulla responsabilità sociale e l'etica negli affari, vietando ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico aziendale.

Successivamente all'adozione, il Modello è stato oggetto di regolari aggiornamenti al fine di:

- recepire le nuove categorie di reati-presupposto via via introdotte nel quadro regolatorio di riferimento a seguito dei diversi interventi legislativi;
- accogliere gli orientamenti della giurisprudenza che si sono formati nel tempo in materia di responsabilità da reato degli enti;
- tener conto dell'evoluzione delle *best practice* e delle Linee Guida di riferimento, relativamente ai profili di applicabilità;
- riflettere lo sviluppo del business e degli assetti organizzativi della Società.

Premesso quanto precede, il Modello di Petromar è formato da un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione di Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, ottenute in seguito ad una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dal Codice di Comportamento Assocostieri, tenuto conto altresì degli ulteriori indirizzi in materia, ove applicabili.

I principi sanciti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da Petromar perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Petromar di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, negli Organi Societari e nei Consulenti che operano nell'ambito dei Processi Sensibili, la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Nella medesima ottica si vogliono altresì sensibilizzare tutti i soggetti che collaborano a vario titolo con la Società (collaboratori esterni, fornitori, partner commerciali, etc.) richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito, attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato dei soggetti rispetto ai Processi Sensibili, e la comminazione di misure sanzionatorie.

2.5 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello

In aderenza all'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto, che prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto, si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi seguite da Petromar, sulla base di un approccio *risk-based*, per l'iniziale predisposizione e i successivi aggiornamenti del proprio Modello.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

L'obiettivo della fase è l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e l'identificazione dei responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. "key officer").

A tal fine è stata svolta un'analisi, prevalentemente documentale (organigrammi, sistema di deleghe, ecc.) per comprendere l'attività della Società ed identificare, in via preliminare, processi/attività sensibili unitamente alle funzioni responsabili di tali processi/attività. Sono state inoltre condotte interviste preliminari (*workshop*) con i referenti interni del Progetto, al fine di comprendere ruoli e responsabilità dei *key officer* individuati.

Fase 2 – As-Is Analysis

L'obiettivo della fase è l'analisi e la formalizzazione, per ogni processo/attività sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Sono state condotte interviste con i *key officer* aventi ad oggetto la mappatura dei processi/attività sensibili e la rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo".

Fase 3 – Gap Analysis

L'obiettivo della fase è l'identificazione delle aree di assenza di controllo e delle relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. E' stata svolta a tal proposito una *Gap analysis* tra il modello attuale ("As is") ed il modello a tendere ("To be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri e al sistema delle procedure aziendali.

Fase 4 – Redazione/aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione

L'ultima fase ha previsto la redazione/l'aggiornamento, sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento con il sistema di controllo interno esistente, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Petromar.

2.6 Destinatari del Modello

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi societari, i dipendenti di Petromar S.r.l. ai vari livelli dell'organizzazione, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

2.7 Strutturazione del Modello

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- i. una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- ii. n. 13 "Parti Speciali" predisposte a fronte delle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e astrattamente ipotizzabili in relazione alla specifica attività svolta dalla Società. In particolare:
 - "Parte Speciale A", denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", riferita alle tipologie di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;

- "Parte Speciale B", denominata "Reati informatici e di trattamento illecito di dati", riguardante le tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale C", denominata "Reati di criminalità organizzata", relativa alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale D", denominata "Reati contro l'industria e il commercio", riferita alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale E", denominata "Reati Societari", relativa alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale F", denominata "Reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico", riguardante le tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale G" denominata "Reati di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro", dedicata alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale H", denominata "Reati di Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio", riguardante le tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale I", denominata "Reati in materia di violazione del diritto d'autore", concernente le tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale L", denominata "Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria", riferita alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale M" denominata "Reati ambientali e delitti contro il patrimonio culturale", dedicata alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-undecies e 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi;
- "Parte Speciale N", denominata "Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", dedicata alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- "Parte Speciale O", denominata "Reati tributari", dedicata alle tipologie di Reati previste ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 e relativi protocolli operativi.

2.8 Principi generali cui si ispira il Modello

I principi cardine, cui il Modello di Petromar s'ispira, sono i seguenti.

⇒ I requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e in particolare:

- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** interno a Petromar del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello anche attraverso il

monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse aziendali** di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

⇒ i principi generali posti alla base di un adeguato sistema di controllo interno, come precedentemente richiamati (rif. precedente paragrafo 2.3);

⇒ il sistema di controllo interno, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, deve dare priorità alle aree in cui vi è un'alta probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore delle Operazioni Sensibili.

2.9 Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001) ed essendo l'organo dirigente di Petromar costituito da un Amministratore Unico, l'approvazione e le successive modifiche e integrazioni sono state rimesse all'Assemblea dei Soci di Petromar, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare per le modifiche dello stesso l'Amministratore Unico.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli artt. 6, comma 1, lett. b) e 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Unico.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6. 1, b) del Decreto), peraltro dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Sul tema il Codice di Comportamento Assocostieri e le Linee Guida Confindustria, interpretando le disposizioni del Decreto, suggeriscono che possono essere chiamati a far parte dell'OdV componenti interni ed esterni all'ente, purché l'Organismo mantenga i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha privilegiato una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

Nello specifico, la Società ha optato per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), assegnando tale ruolo a un professionista esterno, esperto in materia di diritto penale societario e responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001.

L'Assemblea dei Soci, qualora lo ritenesse opportuno, potrà prevedere una composizione più ampia dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di Petromar potrà avere una composizione monocratica o collegiale, e la nomina, così come la revoca dell'incarico affidatogli, sono atti di competenza dell'Assemblea dei Soci che ne determina anche la remunerazione.

L'incarico dell'OdV avrà una durata pari a 3 (tre) anni e potrà essere rinnovato alla scadenza.

La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa, anche nei casi d'impossibilità sopravvenuta, ovvero quando vengano meno in capo all'organo i requisiti d'indipendenza o imparzialità.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di OdV monocratico o di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- *una grave negligenza* nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico come definiti nel presente Modello organizzativo;
- *l'omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Alla scadenza del mandato, il componente unico (in caso di composizione monocratica) ovvero ciascun componente dell'OdV rimane in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza da parte dell'Assemblea dei Soci che deve essere effettuata nella prima adunanza utile; sono tuttavia fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'OdV, o dell'unico componente, che hanno efficacia immediata.

In caso di decadenza, revoca o dimissioni dell'OdV monocratico o di uno dei componenti dell'OdV, l'Assemblea dei Soci provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

L'Organismo medesimo deve essere dotato dei seguenti requisiti.

- a) *Autonomia e indipendenza*: i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) *onorabilità*: in particolare, i membri dell'Organismo di Vigilanza non debbono aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- c) *comprovata professionalità*: l'Organismo di Vigilanza possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

- d) *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri d'indagine. È una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede;
- e) *capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale*;
- f) *disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari* necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

La nomina dei componenti dell'OdV, ovvero dell'unico componente in caso di OdV monocratico, è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza - ovvero l'unico componente qualora l'OdV sia monocratico - devono rilasciare una dichiarazione che attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità, quali:

- aver ricoperto funzioni di amministratore, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- aver riportato una sentenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori o il Sindaco Unico.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso che dovrà essere formalmente presentata all'Amministratore Unico, della

quale il medesimo organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

L'Assemblea dei Soci, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti sopra richiamati (indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità).

L'OdV adotta un proprio regolamento interno con il quale disciplina il suo funzionamento e le modalità di svolgimento dell'attività.

L'OdV può avvalersi del supporto di tutte le funzioni aziendali interne qualora la loro competenza si renda necessaria, in ragione delle specifiche materie, ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza.

3.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e 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.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Societari, dei Consulenti e di ogni altro destinatario;
- B. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di:

i. Aggiornamenti e segnalazioni:

- a. suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- b. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- c. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;

- d. indicare nella relazione semestrale all'Amministratore Unico le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata sia in uscita), già presenti in Petromar, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- e. indicare nella relazione semestrale all'Amministratore Unico l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

ii.Verifiche e controlli:

- f. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- g. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Petromar, nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati;
- h. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione;
- i. segnalare all'Amministratore Unico eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, i Soci;
- j. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Petromar al rischio di commissione di uno dei reati; b) sui rapporti con i Consulenti che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
- k. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

iii.Formazione:

- l. coordinarsi con gli incaricati della gestione delle Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale stesso e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- m. coordinarsi con il responsabile dell'Ufficio del Personale per la definizione dei programmi di formazione di eventuali collaboratori commerciali e del contenuto delle comunicazioni, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

- n. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iv.Sanzioni:

- o. coordinarsi con il management aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferma restando la competenza di quest'ultimo - e in particolare degli incaricati della gestione delle Risorse Umane - in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi;
- p. vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

L'Amministratore Unico curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Societari o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dai funzionari direttivi della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti e funzionari specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative, nonché sulla effettiva e migliore rispondenza del Modello alle singole realtà aziendali in cui la Società si è strutturata.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

3.4 Reporting dell'OdV verso il Vertice Aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione, all'efficacia e all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- i. con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare all'Amministratore Unico e al Sindaco Unico;
- ii. immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare all'Amministratore Unico.

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'Amministratore Unico e il Sindaco Unico hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. L'OdV, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con gli Uffici preposti agli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con gli incaricati della gestione delle Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con il responsabile della Direzione Amministrativa in ordine alla gestione dei flussi finanziari;
- con l'area tecnico-operativa e logistica per quanto riguarda gli aspetti legati all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro.

3.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Societari, dei Consulenti e degli altri interlocutori esterni in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione

del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai sensi del decreto o potrebbero ingenerare responsabilità di Petromar ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attraverso:

- l'apposito indirizzo di posta elettronica odv@petromar.it;
- l'indirizzo di posta cartacea presso la sede della società, Sestiere Santa Marta – Fabbricato n. 16 SNC, Venezia (VE), cap. 30123.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Societari possono contattare il proprio diretto superiore gerarchico o devono segnalare all'OdV le notizie relative i) alla commissione, o alla ragionevole convinzione/pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione (o presunta violazione) del modello;
- i Consulenti, i fornitori, i collaboratori esterni e gli eventuali partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, la Società provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- (a) dai Dipendenti direttamente all'OdV. L'OdV potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime;
- (b) dai Consulenti e altri soggetti esterni, relativamente all'attività svolta nei confronti di Petromar, direttamente all'OdV. L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna;
- (c) le segnalazioni devono essere effettuate secondo quanto previsto al successivo paragrafo 3.5.1 e devono contenere le informazioni minime richieste. In particolare, le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente deve essere venuto a conoscenza in ragione delle proprie funzioni devono essere:
 - circostanziate;
 - rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del Modello Organizzativo;
 - fondate su elementi precisi e concordanti.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Societari, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti (nonché gli altri soggetti

esterni individuati in precedenza) **devono obbligatoriamente ed immediatamente** trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità (ivi inclusa la polizia Tributaria), dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati contemplati dal Decreto qualora tali indagini coinvolgano Petromar o suoi Dipendenti, Organi Societari, Consulenti;
- i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei 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;
- le modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- le segnalazioni di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- gli eventi critici verificatisi in materia di tutela ambientale;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, all'Amministratore Unico eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

L'OdV ha il diritto di richiedere informazioni in merito al sistema di deleghe adottato da Petromar, secondo modalità dallo stesso stabilite.

3.5.1 Whistleblowing

L'art. 2 L. n. 179 del 30 novembre 2017 ha inserito un nuovo comma all'interno dell'art. 6 del Decreto. Ai sensi della novella legislativa il Modello deve prevedere:

- Uno o più canali (di cui almeno uno informatico idoneo a garantire la riservatezza del segnalante) che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti in posizione subordinata di inviare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o violazioni del modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- Divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così

come il demansionamento nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante);

- Previsione nel sistema disciplinare di 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.

In considerazione delle dimensioni della Società e della sua struttura organizzativa, l'Organismo di Vigilanza viene individuato quale destinatario delle denunce rilevanti ai sensi della Legge n. 179/2017 e pertanto:

- i soggetti apicali e i soggetti in posizione subordinata possono segnalare in modo circostanziato le condotte integranti uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni del presente modello organizzativo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- tali segnalazioni potranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza mediante posta elettronica, all'indirizzo appositamente istituito odv@petromar.it o mediante altro canale che garantisca la riservatezza del segnalante, individuato mediante l'adozione della procedura richiesta ex D.Lgs. n. 24/2023;
- le segnalazioni di cui sopra potranno essere inviate anche mediante il servizio postale ordinario presso la sede legale della società Sestiere Santa Marta – Fabbricato n. 16 SNC, Venezia (VE), cap. 30123, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza gestirà la segnalazione ricevuta, tutelando l'identità del segnalante e assicurandone la riservatezza, salvi i casi previsti dalla legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'Azienda si impegna ad impedire che il segnalante sia oggetto di discriminazioni o ritorsioni in ambito lavorativo e per tale motivo vieta espressamente qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio per motivi attinenti alla segnalazione;
- l'eventuale adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante potrà essere oggetto di denuncia all'Ispettorato del Lavoro, sia da parte del lavoratore segnalante sia da parte della sua organizzazione sindacale;
- l'eventuale licenziamento o demansionamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sono da considerarsi nulli, come ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria.

In caso di violazione delle misure a tutela del segnalante sopra indicate nonché nel caso di abuso da parte di colui che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, si applicano le sanzioni disciplinari indicate al capitolo dedicato al sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del presente modello organizzativo.

Salvo eventuali proroghe, il 15 luglio 2023, avranno effetto le disposizioni del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione del whistleblower². Con l'entrata in vigore della novella sopra indicata, la società provvederà a redigere apposita procedura.

3.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza collegiale, ovvero l'OdV monocratico, devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

² Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato nell'ultimo anno meno di 249 dipendenti (quindi anche per Petromar), l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023, fino a tale data continua ad applicarsi l'art. 6, comma *2bis*, lett. *a*) e *b*) D.Lgs. 231/2001.

4. L'impiego, la formazione del personale e la diffusione del Modello

4.1 Impiego, formazione e informazione dei Dipendenti

Nell'impiego di nuove risorse umane nell'organico aziendale, Petromar si attiene a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di:

- contrattualistica, con l'applicazione del CCNL di settore e del Codice della Navigazione;
- comunicazioni obbligatorie;
- previdenza ed assicurazione sul lavoro.

Inoltre, il processo di selezione adottato dalla Società si ispira a criteri di imparzialità, merito e professionalità, tenendo altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è primario obiettivo di Petromar quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Inoltre, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, pur essendo diversificata, deve essere in ogni caso improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

4.1.1 La comunicazione iniziale

Ogni dipendente è tenuto a:

- i. acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

L'adozione iniziale del presente Modello è stata comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua formalizzazione.

Idonei strumenti di comunicazione, incluso l'invio tramite e-mail o la consegna cartacea del documento completo a tutto il personale, vengono prontamente attivati per aggiornare i dipendenti circa le modifiche apportate al Modello, nonché a fronte di ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo che interessi il contesto di Petromar.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo (comprensivo di Modello Organizzativo, Codice Etico ed eventuale altra documentazione pertinente), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

A tutti i dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare – eventualmente anche sulla base di un'area dedicata della rete interna aziendale – la complessiva documentazione riferita al Modello, corredata degli specifici protocolli di controllo e delle procedure aziendali ad esso attinenti.

4.1.2 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, Petromar garantisce l'attuazione di un adeguato programma di formazione mediante idonei strumenti, quali:

- *relativamente al Management e ai Key Officer*, organizzazione periodica di meeting aziendali di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto 231 e che assumono rilevanza nel contesto di Petromar. Tali incontri mirano a condividere le evoluzioni del Modello e i relativi riflessi in termini di adeguamento delle procedure operative adottate dalla Società a presidio degli ambiti sensibili;
- *rispetto a tutti i dipendenti coinvolti nei processi sensibili* e chiamati ad assicurare, in funzione della specifica attività lavorativa svolta, la corretta applicazione degli strumenti normativi di cui si è dotata la Società, approfondimento degli ambiti operativi richiamati nel Modello sulla base di appositi incontri interni (gestiti anche dai Key Officer), nonché erogazione di corsi specialistici ove richiesti e/o opportuno in considerazione dei fabbisogni formativi delle diverse risorse.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV avvalendosi della collaborazione degli incaricati della gestione delle Risorse Umane.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata sia rispetto ai contenuti erogati che all'effettiva partecipazione delle risorse coinvolte (attraverso la tenuta di idonei registri/fogli di presenza).

4.2 Selezione e informazione dei Consulenti e degli altri interlocutori della Società

La selezione e scelta dei consulenti avviene ad opera all'Amministratore Unico sulla base di criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente modello, principi di cui gli stessi vengono adeguatamente informati.

Inoltre, tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati che Petromar si è dotata di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 supportato da specifiche procedure aziendali a presidio degli ambiti sensibili, unitamente al Codice Etico aziendale.

5. Sistema sanzionatorio

5.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV, ed ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Il presente paragrafo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Dipendenti, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Petromar, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Petromar S.r.l. è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

5.2 Dipendenti soggetti al CCNL

5.2.1 Sistema sanzionatorio

Si applicano le sanzioni previste da C.C.N.L. e dal sistema sanzionatorio in caso di violazioni gravi e ripetute del Codice Etico o dei principi del Modello Organizzativo.

La Società assume a riferimento il C.C.N.L. per il settore privato dell'industria armatoriale.

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL e/o alla contrattazione di secondo livello delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Ostacolare l'attività dell'OdV costituisce illecito disciplinare.

In caso di dubbio in relazione alla legittimità della richiesta di informazioni o documenti operata dall'OdV, il lavoratore ha facoltà di rivolgersi al suo diretto superiore. In caso di persistenza del rifiuto, l'OdV potrà rivolgersi all'Amministratore Unico.

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio e dai CCNL applicati da Petromar S.r.l. ed in particolare:

1. art. 31 del C.C.N.L. - sezione addetti degli uffici ed ai terminals delle società ed aziende di navigazione che esercitano l'armamento privato;
2. art. 27 C.C.N.L. – sezione marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l.;
3. art. 10 C.C.N.L. - sezione lavoratori marittimi sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l fino a 3000 t.s.l.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni dei richiamati CCNL, sistemi e regolamenti interni relativamente alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni. Restano invariati i poteri già conferiti al management aziendale per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti sanzionatori e l'irrogazione delle relative sanzioni.

5.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- 1) violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
 - sanzione: rimprovero verbale
- 2) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;
 - sanzione: biasimo per scritto
- 3) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più reati, anche se poi non effettivamente perfezionati quale fattispecie criminosa;
 - sanzione: sospensione dal servizio e del trattamento economico

4) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;

- sanzione: risoluzione del rapporto di lavoro per recesso per giusta causa del datore di lavoro e l'eventuale denuncia agli organi giudiziari competenti.

Le sanzioni e l'entità delle stesse verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente e alla sua posizione funzionale; alle sue mansioni; al comportamento complessivo del lavoratore e all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso; all'intenzionalità del suo comportamento o al grado di negligenza imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; dalle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

È fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'OdV è data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e degli incaricati della gestione delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimi responsabili della concreta applicazione dei provvedimenti necessari su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Stato dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dalla stessa applicato, secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti.

Quale sanzione specifica, potrà essere disposta anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

I singoli atti del procedimento disciplinare fin dalla contestazione possono essere sottoscritti dall'Amministratore Unico.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

5.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informa il Sindaco Unico e l'intera Assemblea dei Soci i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.5 Misure nei confronti del Sindaco Unico

In caso di violazione del presente Modello da parte del Sindaco Unico, l'OdV informa l'Assemblea dei Soci che prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero il Sindaco Unico o l'Amministratore Unico, informeranno immediatamente i Soci che prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

5.7 Misure nei confronti dei consulenti, fornitori, collaboratori esterni

Specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo nel caso in cui collaboratori esterni (lavoratori a progetto, agenti, consulenti) o altre persone fisiche o giuridiche comunque legate alla Società in un rapporto contrattuale, pongano in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto.

Ogni violazione da parte dei Consulenti delle regole di cui al presente Modello ai medesimi applicabili, o di commissione dei Reati, è sanzionata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società; come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

PARTI SPECIALI

LE SINGOLE PARTI SPECIALI RICHIAMATE NELL'INDICE SONO GESTITE IN
APPOSITI DOCUMENTI MODULARI CHE COSTITUISCONO PARTE
INTEGRANTE DEL PRESENTE MODELLO