



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01

Oromare S.p.A.

24/03/2014

revisionato il 29 settembre 2022



SOMMARIO

1	OROMARE S.P.A.	10
2	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	11
2.1	Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche	11
2.2	Esimenti della responsabilità amministrativa	12
2.3	Sanzioni	13
3	IL MODELLO 231 DI OROMARE – LA PARTE GENERALE	14
3.1	Introduzione	14
3.2	Finalità del Modello	14
3.3	Linee guida Confindustria e Confitarma	14
3.4	Costruzione del Modello e relativa struttura.....	17
3.5	Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni.....	17
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1	Costituzione, nomina e composizione dell’Organismo di Vigilanza	19
4.2	Poteri e compiti	20
4.3	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	22
4.4	Segnalazioni delle violazioni del Modello	25
4.5	L’attività di reportazione dell’OdV verso altri organi aziendali.....	25
4.6	Autonomia operativa e finanziaria	26
5	FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	27
5.1	Informazione e formazione dei dipendenti	27
5.2	Informazione ai partner	27
6	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	28
6.1	Funzione del sistema disciplinare.....	28
6.2	Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti	28



6.3	Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti	29
6.4	Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori	29
6.5	Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner	29
6.6	Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	29
6.7	Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)	30
7	IL MODELLO 231 DI OROMARE – LA PARTE SPECIALE.....	31
8	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	33
8.1	Definizione di pubblica amministrazione, pubblici ufficiali e di soggetti incaricati di un pubblico servizio	33
8.2	Le singole fattispecie di reato presupposto	33
8.2.1	Art. 314 co. 1 c.p. Peculato (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)	34
8.2.2	Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)	34
8.2.3	Art. 316 bis c.p. Malversazione a danno dello Stato	34
8.2.4	Art. 316 ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	35
8.2.5	Art. 317 c.p. Concussione	35
8.2.6	Art. 321 c.p. Pene per il corruttore	35
8.2.7	Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione	36
8.2.8	Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	36
8.2.9	Art. 319 bis c.p. Circostanze aggravanti	36
8.2.10	Art. 319 ter c.p. Corruzione in atti giudiziari	36
8.2.11	Art. 319 quater c.p. Induzione indebita a dare o a promettere utilità	37
8.2.12	Artt. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	37
8.2.13	Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione	37
8.2.14	Art. 322 bis c.p. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri 38	
8.2.15	Art. 323 c.p. Abuso d'ufficio (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea).....	39
8.2.16	Art. 346 bis c.p. –Traffico di influenze illecite	39
8.2.17	Art. 356 c.p. Frode nelle pubbliche forniture	40
8.2.18	Art. 640 c.p. Truffa	40
8.2.19	Art. 640 bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	41
8.2.20	Art 640 ter c.p. Frode informatica	41
8.2.21	Art. 2 L. 898/1986 - Indebita percezione di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.....	41
8.3	Attività sensibili	42
8.4	Sistema di controllo	43

9	REATI SOCIETARI.....	46
9.1	Le singole fattispecie di reato presupposto	46
9.1.1	Art 2621 c.c. False comunicazioni sociali	46
9.1.2	Art. 2621 bis c.c. Fatti di lieve entità.....	46
9.1.3	Art 2622 c.c. False comunicazioni sociali delle società quotate.....	47
9.1.4	Art. 2625 c.c. Impedito controllo	47
9.1.5	Art. 2626 c.c. Indebita restituzione dei conferimenti	48
9.1.6	Art. 2627 c.c. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	48
9.1.7	Art. 2628 c.c. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	48
9.1.8	Art 2629 c.c. Operazioni in pregiudizio dei creditori.....	48
9.1.9	Art. 2629 bis c.c. Omessa comunicazione del conflitto d’interesse	49
9.1.10	Art. 2632 c.c. Formazione fittizia del capitale	49
9.1.11	Art. 2633 c.c. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori	49
9.1.12	Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati	50
9.1.13	Art. 2635 bis c.c. Istigazione alla corruzione tra privati	50
9.1.14	Art. 2636 c.c. Illecita influenza sull’assemblea	51
9.1.15	Art. 2637 c.c. Aggiotaggio	51
9.1.16	Art. 2638 c.c. Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza.....	51
9.2	Attività sensibili	52
9.3	Sistema di controllo	52
10	DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	54
10.1	Le singole fattispecie di reato presupposto	54
10.1.1	Art. 453 c.p. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate	54
10.1.2	Art. 454 c.p. Alterazione di monete	54
10.1.3	Art. 455 c.p. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate	54
10.1.4	Art. 457 c.p. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede	54
10.1.5	Art. 459 c.p. Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati	55
10.1.6	Art. 460 c.p. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo.....	55
10.1.7	Art. 461 c.p. Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.....	55
10.1.8	Art. 464 c.p. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati	55
10.2	Attività sensibili	56
10.3	Sistema di controllo	56
11	REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO	58
11.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	58
11.1.1	Art. 270 bis c.p. Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico	58

11.1.2	Art. 270 ter c.p. Assistenza agli associati.....	58
11.1.3	Art. 270 quater c.p. Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale	59
11.1.4	Art. 270 quater.1 Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo	59
11.1.5	Art. 270 quinquies c.p. Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale	59
11.1.6	Art. 270 quinquies.1 Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo	60
11.1.7	Art. 270 quinquies.2 Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro	60
11.1.8	Art. 280 c.p. Attentato per finalità terroristiche o di eversione.....	60
11.1.9	Art. 280 bis c.p. Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi.....	61
11.1.10	Art. 289 bis c.p. Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione.....	61
11.2	Attività sensibili	62
11.3	Sistema di controllo	63
12	REATI INFORMATICI.....	64
12.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	64
12.1.1	Art. 491 bis c.p. Documenti informatici	64
12.1.2	Art. 615 ter c.p. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico	64
12.1.3	Art. 615 quater c.p. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici.....	65
12.1.4	Art. 615 quinquies c.p. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico	65
12.1.5	Art. 617 quater c.p. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche	65
12.1.6	Art. 617 quinquies c.p. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche	66
12.1.7	Art. 635 bis c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici	66
12.1.8	Art. 635 ter c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità	66
12.1.9	Art. 635 quater c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici	67
12.1.10	Art. 635 quinquies c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità	67
12.1.11	Art. 640 quinquies c.p. Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica 67	
12.1.12	Art. 1 co. 11 D. L. 105/2019 perimetro di sicurezza nazionale cibernetica.....	68
12.2	Attività sensibili	69
12.3	Sistema di controllo	70
13	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	71
13.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	71
13.1.1	Art. 171 Legge 22 aprile 1941, n. 633.....	71
13.1.2	Art. 171 bis Legge 22 aprile 1941, n. 633	72
13.1.3	Art. 171 ter Legge 22 aprile 1941, n. 633	73
13.1.4	Art. 171 septies Legge 22 aprile 1941, n. 633	74
13.1.5	Art. 171 octies Legge 22 aprile 1941, n. 633	75

13.2	Attività sensibili	75
13.3	Sistema di controllo	76
14	RICICLAGGIO E RICETTAZIONE.....	78
14.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	78
14.1.1	Art. 648 c.p. Ricettazione	78
14.1.2	Art. 648 bis c.p. Riciclaggio.....	78
14.1.3	Art. 648 ter c.p. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	79
14.1.4	Art. 648 ter.1 Autoriciclaggio	79
14.2	Attività sensibili	80
14.3	Sistema di controllo	81
15	REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA	83
15.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	83
15.1.1	Art. 377 bis c.p. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria 83	
15.2	Attività sensibili	83
15.3	Sistema di controllo	83
16	REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	85
16.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	85
16.1.1	Art. 416 c.p. Associazione per delinquere	85
16.1.2	Art. 416 bis c.p. Associazione di tipo mafioso anche straniere	85
16.1.3	Art. 416-ter c.p. Scambio elettorale politico-mafioso.....	86
16.1.4	Art. 630 c.p. Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione	87
16.1.5	Art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309 Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope 87	
16.1.6	Art. 407 c.p.p. comma 2 lettera a) numero 5) Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo	88
16.2	Attività sensibili	89
16.3	Sistema di controllo	90
17	REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	92
17.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	92
17.1.1	Art. 589 c.p. Omicidio colposo	92
17.1.2	Art. 590 comma 3 c.p. Lesioni personali colpose	92
17.1.3	Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti.....	92

17.2	Cenni al Decreto Legislativo n. 81/2008	93
17.3	Attività sensibili	94
17.4	Sistema di controllo	95
18	REATI AMBIENTALI.....	97
18.1	Le singole fattispecie di reati presupposto	97
18.1.1	Specie protette e salvaguardia di habitat	97
18.1.1.1	Art. 727 bis c.p. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette	97
18.1.1.2	Art.733 bis. c.p. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto	97
18.1.2	Scarichi e reflui.....	97
18.1.2.1	Art. 137 commi 2, 3, 5, 11, 13 D.Lgs. 152/2006 Scarichi acque reflue industriali	97
18.1.3	Attività di gestione rifiuti non autorizzata.....	98
18.1.3.1	Art. 256 D. Lgs. 152/2006 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata.	98
18.1.4	Bonifica siti	99
18.1.4.1	Art. 257 D. Lgs. 152/2006 Inquinamento e bonifica dei siti	99
18.1.5	Obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri e dei formulari.....	100
18.1.5.1	Art. 258 comma 4 Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari 100	
18.1.6	Traffico illecito di rifiuti	100
18.1.6.1	Art. 259 D.Lgs. 152/2006 Traffico illecito di rifiuti.....	100
18.1.6.2	[Art. 260 D.Lgs. 152/2006] Art. 452-quaterdecies c.p. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti 100	
18.1.7	SISTRI	101
18.1.7.1	Art. 260 bis D.Lgs. 152/2006 Violazioni obblighi SISTRI.....	101
18.1.8	Superamento limiti qualità dell'aria	101
18.1.8.1	Art. 279 D.Lgs. 152/2006 Emissioni	101
18.1.9	Importazione, esportazione, transito di esemplari di specie animali protette	101
18.1.9.1	Art. 1 Legge 150/1992 Violazione Regolamento CE 338/97 esemplari Allegato A.....	102
18.1.9.2	Art. 2 Legge 150/1992 Violazione Regolamento CE 338/97 esemplari Allegati B-C.....	103
18.1.9.3	Art. 3 bis Legge 150/1992 Falsificazione o alterazioni di certificati, licenze.....	104
18.1.9.4	Art. 6 Legge 150/1992 Detenzione esemplari riprodotti in cattività pericolo per la salute e l'incolumità pubblica 104	
18.1.10	Impiego di sostanze lesive.....	104
18.1.10.1	Art. 3 comma 6 Legge 549/1993 Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive	104
18.1.11	Inquinamento provocato da navi	105
18.1.11.1	Art. 8 D.Lgs. 202/2007 Inquinamento doloso	105
18.1.11.2	Art. 9 D.Lgs. 202/2007 Inquinamento colposo.....	106
18.2	Cenni al Decreto Legislativo n. 121/2011	106
18.3	Cenni alla legge nr. 68 del 22 maggio 2015 – Introduzione nuovi Ecreati.....	107
18.4	Attività sensibili	109
18.5	Sistema di controllo	109

19 REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DEL PERMESSO DI SOGGIORNO.....	111
19.1 Le singole fattispecie di reati presupposto	111
19.1.1 Art. 22 comma 12 bis decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.....	111
19.1.2 Art. 12 co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.....	111
19.2 Attività sensibili	112
19.3 Sistema di controllo	113
20 REATI TRIBUTARI.....	114
20.1 Tipologia dei reati tributari	114
20.1.1 Art. 2 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti	115
20.1.2 Art. 3 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici	116
20.1.3 Art. 4 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione infedele	117
20.1.4 Art. 5 D. Lgs. 74/2000 – Omessa dichiarazione	117
20.1.5 Art. 8 D. Lgs. 74/2000 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti	118
20.1.6 Art. 10 D. Lgs. 74/2000 Occultamento o distruzione di documenti contabili	118
20.1.7 Art. 10-quater D. Lgs. 74/2000 Indebita compensazione.....	119
20.1.8 Art. 11 D. Lgs. 74/2000 Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.....	119
20.2 Disciplina del tentativo, reati tributari e illecito dell'ente	120
20.3 Causa di non punibilità del pagamento del debito tributario e illecito dell'ente	120
20.4 La confisca: reati tributari e illecito dell'ente	121
20.5 Attività sensibili	121
20.6 Sistema di controllo	123
21 REATI DI CONTRABBANDO	125
21.1 Tipologia dei reati di contrabbando	125
21.2 Attività sensibili	126
21.3 Sistema di controllo	126
22 DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI	128
22.1 Tipologia dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.	128
22.1.1 Art. 493-ter C.P. - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti.....	128
22.1.2 Art. 493-quater C.P. – Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti	128



22.1.3	Art. 640-ter C.P. - Frode informatica	129
22.2	Attività sensibili	129
22.3	Sistema di controllo	130
23	ALLEGATI.....	132



1 OROMARE S.P.A.

Oromare S.p.A. – in seguito OROMARE - nasce negli anni trenta del secolo scorso nel settore del trasporto in ambito portuale e conosce un vasto sviluppo attorno agli anni settanta quando all'attività si aggiungono i settori del servizio ausiliario portuale (raccolta e smaltimento di acque oleose) e del trasporto marittimo anche extra-portuale. Nel 1983 la società prende il nome attuale e diversifica ulteriormente l'attività immettendosi nel settore ambientale ed in particolare in quello ecologico portuale, diventando negli anni '90 leader indiscussa del settore e meritandosi ufficiali riconoscimenti per il suo intervento nel caso "Haven" del 1991. In particolare svolge attività rimozione di sostanze inquinanti dalle acque del mare per conto del Ministero dell'Ambiente, nonché di pulizia degli specchi acquei dai rifiuti solidi e oleosi, in Porto/Rada di Genova e nelle acque litoranee, per conto del Ministero dei Trasporti e della Navigazione – Capitaneria di Porto di Genova.

La Società, nell'ultimo decennio, si è orientata verso il trasporto in cabotaggio prima e mediterraneo poi. Per ben percorrere la strada tracciata la Società potenzia, non senza notevoli impegni finanziari, la propria flotta di rimorchiatori e galleggianti. Oggi i mezzi di OROMARE sono presenti in tutta l'area del Mediterraneo, operando per una Committenza di alto livello sia sul piano nazionale che su quello internazionale.

Altri servizi offerti da OROMARE sono il noleggio di rimorchiatori, pontoni, motobarche, chiatte, distanziatori, piattaforme per passeggeri, scalandroni e passerelle, la fornitura di acqua potabile alle navi e il pompaggio di carichi liquidi (acque nere, potabili, di mare) da/per navi, sollevamento di carichi eccezionali con gru galleggianti sino a 200 Tonnellate e gru terrestri.

La Società si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato Qualità ISO 9001:2015, Ambiente ISO 14001:2015 e Sicurezza ISO 45001:2018.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

2.1 Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) reati societari;
- c) delitti contro la fede pubblica;
- d) market abuse;
- e) delitti contro la persona;
- f) reati con finalità di terrorismo;
- g) reati informatici;
- h) reati transnazionali;
- i) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- j) reati di criminalità organizzata;
- k) reati contro l’industria e il commercio;
- l) reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- m) reati ambientali;
- n) reati contro l’amministrazione della giustizia;

- o) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- p) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- q) reati in materia di razzismo e xenofobia;
- r) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- s) reati tributari;
- t) reati di contrabbando;
- u) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- v) delitti contro il patrimonio culturale;
- w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

L'elenco completo ed aggiornato dei reati presupposto è allegato al presente documento.

2.2 Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

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

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

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

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;



- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività unitamente ad un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.3 Sanzioni

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

1. interdizione dall'esercizio delle attività;
2. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3 IL MODELLO 231 DI OROMARE – LA PARTE GENERALE

3.1 Introduzione

OROMARE a seguito di un percorso di crescita e consapevolezza della centralità della cultura della corporate governance ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione che sia funzionale alla prevenzione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01, con particolare riguardo alla cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e al rispetto dell'ambiente. In tale ottica si è voluta dotare del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e dei suoi allegati con la ferma convinzione che la spinta organizzativa ed etica apicale sia fondamentale e preceda quanto espresso dal legislatore sul piano cogente.

3.2 Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello OROMARE si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da OROMARE, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali OROMARE intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.3 Linee guida Confindustria e Confitarma

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001".

Tali Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti anche in conseguenza dell'ampliamento delle categorie di reati presupposto; l'ultimo aggiornamento risale a giugno 2021.



Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida emesse da Confindustria che individuano alcuni concetti di rilievo, nella costruzione dei Modelli, che possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati "dolosi" sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati "colposi" sono:

- codice etico;
- struttura organizzativa (in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio per la sicurezza.

Tali componenti devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, 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;

- Individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- Obblighi di informazione all’Organismo di Vigilanza.
- Possibilità, nell’ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.lgs. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
 - in ogni controllata deve essere istituito il proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all’organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);
 - l’Organismo di Vigilanza della controllante valuterà l’opportunità di prevedere incontri di coordinamento con gli eventuali Organismi di Vigilanza delle società controllate, ove istituiti, in ottemperanza a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Il Modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell’azienda.

OROMARE, durante l’attività di analisi e predisposizione del “Sistema 231”, ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall’associazione nelle Linee Guida Confindustria.

Confitarma parimenti nel luglio 2013 ha proceduto alla redazione di un Codice di Comportamento volto a costituire Linee-Guida specifiche del settore armatoriale, per l’adozione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/01: ciò affinché ciascun associato possa ricavarne indicazioni utili, sia per dotarsi del Modello Organizzativo, sia per aggiornarlo od integrarlo. Le Linee Guida Confitarma, approvate dal Ministero della Giustizia in data 14 ottobre 2014, risultano complementari alle Linee Guida di Confindustria che vengono integralmente richiamate.

In considerazione delle peculiarità dell’industria marittima nazionale, indubbiamente ricca di specificità ed unicità, le Linee Guida Confitarma sono in grado di meglio aderire alle specifiche realtà operative delle società di navigazione.

OROMARE, durante l’attività di analisi e predisposizione del “Sistema 231”, ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte da Confitarma nelle proprie Linee Guida.

3.4 Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse e a vantaggio della Società stessa.

OROMARE ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a OROMARE di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per rischiosità del processo (calcolata sulla base dell'adeguatezza del sistema di controllo in essere) e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presenti le dinamiche già esistenti o possibili e le esigenze imposte dall'attività.

Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale, a queste due parti si aggiungono degli allegati che possono essere soggetti a revisione ed aggiornamento periodici.

Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e alla loro applicabilità alla realtà di OROMARE.

3.5 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, OROMARE ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione e alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza



In relazione alla complessità organizzativa ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione stessa, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività istituzionali;
- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organo Amministrativo.

Più in particolare:

- a) l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- b) la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento;
- c) l'Organismo di Vigilanza predispone il programma di aggiornamento avvalendosi laddove necessario di supporto esterno. All'Organismo di Vigilanza viene dato mandato in particolare dell'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, dell'aggiornamento dell'analisi di rischio, della definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, dei tempi e delle modalità di esecuzione;
- d) l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo. Le modifiche formali o che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dalla Direzione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento e l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto da un membro esterno alla Società, scelto fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale, legale ed in attività ispettive. L'OdV rappresenta un organo monocratico, nominato dall'Organo Amministrativo, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organo Amministrativo nomina l'OdV e gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'OdV non può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a) **autonomia:** l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio d'Amministrazione. All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente. La cifra stanziata a budget verrà definita di anno in anno dall'azienda in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'OdV ai fini della vigilanza. L'OdV nel momento in cui ravviserà la necessità di utilizzare il budget per determinate attività di vigilanza, comunicherà all'azienda la motivazione per la quale intende procedere in tali attività, ma sarà l'azienda stessa a richiedere i preventivi e le quotazioni. All'OdV verrà sottoposta la valutazione "tecnico-professionale" dei professionisti coinvolti in tali attività (curricula vitae).
- b) **indipendenza:** è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dall'Organo Amministrativo.
- c) **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing. In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- d) **continuità d'azione:** al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto,



nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente
- l'aver riportato condanna penale definitiva passata in giudicato per delitto di cui ai reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, anche nella forma dell'applicazione pena sull'accordo delle parti ex art. 444 C.p.p.;

L'OdV si riserva anche di poter recedere dalla carica dandone comunicazione scritta a mezzo raccomandata ricevuta di ritorno entro 30 giorni.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato con possibilità di rinnovo.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente l'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Organo Amministrativo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dell'Organismo di Vigilanza l'Organo Amministrativo prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.2 Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'OdV incontra periodicamente la Direzione aziendale e gli eventuali referenti interni a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso delle attività di Vigilanza.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;



- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da OROMARE, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di relazione agli organi societari deputati,
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i consulenti legali esterni della Società e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dirigenti, dipendenti e agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, dello spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Organo Amministrativo ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione;

- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale;
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l'Organo Amministrativo è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

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

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D.Lgs. 196/03 e Regolamento U.E. 2016/679 "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 non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di OROMARE ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati o di violazioni di norme giuridiche, del codice etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero ledere la Società;
- i dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;



- tutti i soggetti che non sono dipendenti di OROMARE – quali consulenti, fornitori, partner, società di service – hanno facoltà di segnalare direttamente all’OdV eventuali violazioni di cui siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di OROMARE o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. L’identità del segnalante, acquisita contestualmente alla segnalazione, viene successivamente disgiunta dalla segnalazione stessa, al fine di garantire la riservatezza. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

OROMARE tutela il personale e/o i terzi che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d’ufficio.

In particolare, a norma dell’art. 6, comma 2 bis, D. Lgs. 231/2001 il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevede:

- a) due canali che consentono ai soggetti apicali e quelli sottoposti all’altrui direzione di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 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 e sono:

- a mezzo posta – Dott. Alessandro Kaiser, Piazza Corvetto, 1/3 16122 – Genova;

- a mezzo email - odv.oromare@gmail.com;

- b) un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche:

- a mezzo email – whistleblowing@vigilanza231.it

Le segnalazioni tramite posta elettronica giungono ad indirizzi cui è riservato l’accesso al solo OdV.

In ossequio a quanto previsto dall’art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001, novellato dalla legge n. 179/2017 in materia di whistleblowing (“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”), è fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In caso di adozione di misure ritorsive o discriminatorie trovano applicazione i commi 2 ter e 2 quater dell’art. 6 D.Lgs. 231/2001; pertanto:



- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La procedura adottata da OROMARE per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni viene descritta in apposito documento -Regolamento Whistleblowing- allegato al presente Modello di cui costituisce parte integrante.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dirigenti e dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- a) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- b) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di OROMARE 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;
- c) le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- d) le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- e) le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- f) le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- g) le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- h) i verbali delle riunioni di Assemblea e del CdA;
- i) le variazioni delle aree di rischio;
- j) la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- k) i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:



- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre OROMARE al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di OROMARE nell'ambito delle attività sensibili;
- sulle operazioni straordinarie intraprese da OROMARE.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di OROMARE, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a OROMARE.

4.4 Segnalazioni delle violazioni del Modello

Gli Organi, i funzionari ed i dipendenti della Società ed i destinatari in genere hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

L'OdV, in conformità alla normativa whistleblowing di cui alla Legge n. 179/2017, si impegna a tutelare da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazione i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che violino il Modello o comunque non in linea con lo stesso. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

4.5 L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a OROMARE, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV si rapporta direttamente all'Organo Amministrativo su base di urgenza e su base semestrale ed annuale.

L'OdV predispone:

- a) semestralmente, un rapporto scritto per l'Organo Amministrativo sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- b) annualmente, un piano di attività previste e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili all'Organo Amministrativo, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegue la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi all'Assemblea dei Soci.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e/o i consulenti, più precisamente con:

- i consulenti legali esterni della Società per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001; inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;
- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e in caso di modifiche organizzative che impattino sulla mappatura delle attività sensibili;
- la Direzione Generale in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniqualevolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

4.6 Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo al fine di svolgere l'attività assegnata.



5 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5.1 Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di OROMARE garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza: a tal fine la Società ha definito un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione.

5.2 Informazione ai partner

Relativamente ai partner, OROMARE deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

È rivolto essenzialmente a:

- a) tutti coloro che svolgono per OROMARE funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
- b) coloro che per le loro funzioni sono dotati di autonomia finanziaria e gestionale;
- c) in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro vigenti ed applicati e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente 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), dai Contratti Collettivi applicati e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

Addetti agli uffici ed ai terminal

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento.

Equipaggi e personale imbarcato

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di quattro ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

6.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente l'Organo Amministrativo che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo di riferimento.

6.4 Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Organo Amministrativo ne informerà prontamente l'Assemblea degli Azionisti.

6.5 Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

6.6 Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo e l'Assemblea dei Soci prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico



dell'Organismo di Vigilanza e la conseguente nomina di nuovo membro in sostituzione dello stesso ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.7 Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione delle misure di tutela del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale. È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.