



RATING DI LEGALITÀ

MODELLO ORGANIZZATIVO

Parte Generale

Ex Art. 6 del D.Lgs. 231/2001

Approvato in revisione 17 dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 09 novembre 2022

INDICE

1.	INTRODUZIONE ALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETA'	6
1.1	Il Decreto 231 e i presupposti della responsabilità	6
1.2	Soggetti autori del reato	6
1.3	La condizione esimente	6
1.4	Le sanzioni	7
1.5	Illeciti amministrativi	8
2.	L'AZIENDA	10
2.1	Attività	10
2.2	Organizzazione, autorità e responsabilità	11
2.3	Partecipazioni societarie	11
2.4	La governance	12
2.5	Le attestazioni	12
2.6	I processi	12
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	13
4.	MISURE GENERALI DI PREVENZIONE	16
4.1	Organizzazione, autonomie e deleghe	16
4.2	Rapporti infragruppo	16
4.3	Gestione delle risorse economiche e finanziarie	16
4.4	Sistema di controllo di gestione	17
4.5	Sistema informatico gestionale	17
4.6	Sistema di Gestione Integrato	17
5.	ORGANISMO DI VIGILANZA	17
5.1	Il disposto normativo	17
5.2	Nomina e composizione	17
5.3	Compiti, poteri e regole di funzionamento	18
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	19
6.1	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	19
6.2	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	20
6.3	Misure nei confronti degli Amministratori	21
6.4	Misure nei confronti dei sindaci	21
6.5	Misure nei confronti dei clienti, dei fornitori, dei consulenti e dei collaboratori	21
7.	PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'	21

7.1	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	21
7.2	SEGNALAZIONI ANONIME	22
7.3	MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	22
7.4	VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	22
7.5	FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	23
8.	PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	24
9.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI	25

GRIGLIA DELLE MODIFICHE

DATA	REV.	MODIFICHE	DESCRIZIONE MODIFICA
Luglio 2005	00	Prima emissione	//
Dicembre 2007	01	Revisione parziale del documento	Scorporo dell'Ufficio Tecnico e dell'introduzione della Legge n. 123 del 3 Agosto 2007
Giugno 2008	02	Revisione generale del documento con consulenza della Società S.C.S.	Revisione mappatura dei rischi e generale del documento
30 luglio 2012	03	Revisione generale del documento con consulenza della Società DueKappa	Revisione mappatura dei rischi - Due diligence per "reati ambientali"
17 dicembre 2013	04	Revisione per aggiornamento della Norma	Introduzione reati dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n.109 e dalla Legge 6 novembre 2012 Nr. 190
16 dicembre 2016	05	Cap. 5.3	Modifica composizione e compensi dell'OdV
8 gennaio 2018	06	Revisione ed aggiornamento del documento	Introduzione e modifica di reati presupposto a seguito del D.lgs. 38/2017
26 marzo 2018	07	Revisione ed aggiornamento del documento e di tutte le parti speciali	<ul style="list-style-type: none">- Rimozione della figura del RPC con relativa modifica della parte speciale "G";- Introduzione della parte speciale "H" -Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
18 dicembre 2018	08	Revisione ed aggiornamento del documento	<ul style="list-style-type: none">- Implementazione della parte speciale "B".- Destituzione della parte speciale "G" a seguito dell'implementazione della parte speciale "B"

Modello Organizzativo

Revisione: 17 del 09 novembre 2022



27 marzo 2019	09	Revisione ed aggiornamento del documento a seguito della Legge 03/2019	<ul style="list-style-type: none">– Revisione della parte speciale “B” con riguardo alle nuove tipologie di reati;– Revisione delle misure interdittive per quanto riguarda gli artt. 317, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 321, 322 c.p.;– Aggiornamento del documento della valutazione del rischio.
13 novembre 2019	10	Revisione ed aggiornamento del documento	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento dell’elenco dei reati presupposto in base alla Legge 39/2019;– Revisione delle misure interdittive per quanto riguarda i reati di corruzione di cui all’art. 2635 c.c.;– Aggiornamento del documento della valutazione del rischio.
18 febbraio 2020	11	Revisione ed aggiornamento del documento a seguito della Legge di conversione 157/2019	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento dell’elenco dei reati presupposto in base alla Legge di conversione 157/2019;– Revisione della parte speciale “B” con riguardo alle nuove tipologie di reati;– Aggiornamento della valutazione del rischio 231/01.
28 luglio 2020	12	Revisione ed aggiornamento del documento a seguito del Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020- attuazione della direttiva PIF (UE) 2017/1371	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento della parte speciale “A”: elenco dei reati presupposto– Aggiornamento della parte speciale “B”– Aggiornamento della valutazione del rischio 231/01.
06 luglio 2021	13	Revisione ed aggiornamento a seguito della fusione ed acquisizione della società Sapir Engineering.	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento del Mog e delle parti speciali
22 settembre 2021	14	Aggiornamento e revisione del documento	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento del Mog e di tutte le parti speciali
23 marzo 2022	15	Aggiornamento e revisione del documento a seguito del D.lgs 184/2021 che introduce nuovi reati all’elenco del D.lgs 231/01 ed apporta modifiche ai reati ed alle sanzioni già presenti	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento del Mog e delle parti speciali A, B, C, E,F,H,I
27 aprile 2022	16	Aggiornamento e revisione del documento a seguito dell’entrata in vigore della Legge 9 marzo 2022, n. 22 che introduce nuovi reati all’elenco del D.lgs 231/01	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento del MOG e della parte speciale A, valutazione del rischio 231/01
09 novembre 2022	17	Aggiornamento e revisione del documento e della valutazione del rischio 231/01	<ul style="list-style-type: none">– Aggiornamento del Mog e delle parti speciali B, C, E, F ,H ,I e della valutazione del rischio 231/01 precisando le procedure di sistema

Modello Organizzativo

Revisione: 17 del 09 novembre 2022



			applicabili per ogni reato/parte speciale.
--	--	--	--

1. INTRODUZIONE ALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETA'

1.1 Il Decreto 231 e i presupposti della responsabilità

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito denominato "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito. Con il Decreto è stato dunque introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico delle società e degli enti (salvo alcune specifiche eccezioni) nel caso di compimento, nell'interesse o vantaggio degli stessi, di alcuni reati.

1.2 Soggetti autori del reato

I reati possono essere compiuti da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- concorso di persone fisiche.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti, le società e gli Enti che abbiano interesse (ex ante) al fatto che il reato sia commesso o che traggano vantaggio (ex post) dalla commissione dello stesso. Attraverso la previsione di una responsabilità in capo alla Società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di prevenzione dei reati indicati nel d.lgs. 231/2001, denominati reati - presupposto.

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

1.3 La condizione esimente

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede una forma di esonero da detta responsabilità qualora:

- La Società che abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito OdV).
- Le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo.
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società non risponde, inoltre, se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dei soggetti apicali o di terzi.

Per quanto riguarda la gestione della sicurezza sul lavoro, il modello di organizzazione e gestione deve assicurare, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 81/08, un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve inoltre prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità ed efficacia delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico

1.4 Le sanzioni

La responsabilità della società si aggiunge, in via autonoma, a quella della persona fisica responsabile della commissione del reato; le sanzioni applicabili alla società sono di quattro tipi:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione e revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione; esclusione o revoca di finanziamenti e contributi; divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- confisca del profitto o del prezzo del reato, anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione obbligatoria è quella pecuniaria, indicata attraverso limiti edittali specificati numericamente in 'quote'; l'importo di una quota è stato fissato a livello normativo da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00 e decisa dal giudice nei singoli casi in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Per ciò che concerne la tipologia delle sanzioni interdittive, di cui all'art. 9, 2° comma del Decreto, si ricordano: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive sono applicabili, congiuntamente alla pena pecuniaria, soltanto in relazione a fattispecie di reato che espressamente ne determinino l'operatività e quando ricorrano particolari condizioni: la società abbia tratto dal reato presupposto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; nelle ipotesi di reiterazione degli illeciti.

L'apparato sanzionatorio è completato da altre due sanzioni (artt. 18 e 19 Decreto): la "pubblicazione della sentenza", applicabile solo in caso di condanna a sanzioni interdittive, e la "confisca" del profitto o del prezzo del reato o del valore equivalente.

1.5 Illeciti amministrativi

Di seguito l'elenco dei gruppi di illeciti considerati a partire dalla prima pubblicazione del Decreto 231 con il riferimento agli articoli dello stesso:

1. (Delitti di) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dal D.lgs. 75/2020]
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dal D.lgs. 75/2020]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]

8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (previsti dal codice penale e dalle leggi speciali) (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. (Reati di) abusi di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. (Reati di) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
15. (Delitto di) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
17. (Delitto di) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
18. (Delitti di) razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167]
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o discommessa e giochi d'azzardo, esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies).
20. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
21. Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge di conversione 157/2019 e modificato dal D.lgs. 75/2020].
22. Reato di contrabbando (Art. 25 sexiesdecies, D.lgs. 231/2001)
23. Reati di criminalità organizzata transnazionali (L. n. 146/2006)
24. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1)

25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevices Legge 9 marzo 2022, n. 22)

Quest'ultima normativa, rubricata "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale" definisce quali reati transnazionali, presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti, i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.),
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.),
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.),
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.),
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 23/01/73 n. 43),
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 DPR 09/10/90 n. 309),
- disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12 D.Lgs. 25/07/98 n. 286).

Quando ricorrono le condizioni di cui all'art. 3 L. 146/2006, si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Il dettaglio dei reati è riportato nella parte speciale A del Modello Organizzativo: "elenco dei reati presupposto".

2. L'AZIENDA

2.1 Attività

La società Porto Intermodale Ravenna S.p.A. SAPIR è una società privata a partecipazione pubblica, in particolare, è un terminal portuale con sede legale in Ravenna, via G. Antonio Zani n. 1 e con sede operativa in via Darsena San Vitale n. 121, nella quale si eseguono operazioni di imbarco/sbarco, movimentazione e stoccaggio di merci per conto terzi.

Gestisce un'area di 500.000 mq e dispone di 1.300 ml. di banchine con un fondale di 9,50 metri, collegate alla rete ferroviaria e attrezzate con sette gru portuali capaci di movimentare colli eccezionali fino a 280 tonnellate.

L'area operativa conta su circa 67.000 mq di magazzini, 41.000 mq di aree coperte e 148.000 mq di piazzali adibiti allo stoccaggio delle merci e su un Parco Serbatoi con capacità di stoccaggio di 84.000 m³.

SAPIR dispone di un parco di mezzi operativi altamente performanti per le movimentazioni di piazzale e magazzino e per il trasferimento delle merci, che consentono di garantire rese elevate per tutte le tipologie di merce trattate, anche con l'ausilio delle più moderne tecnologie informatiche.

A servizio dei terminal vi è un'organizzata rete ferroviaria di 11 Km. di binari.

Il complesso SAPIR è in grado, anche grazie a personale esperto e specializzato, di garantire la massima efficienza nella movimentazione e nello stoccaggio di fertilizzanti, inerti, ferrosi, legnami, impiantistica, liquidi e merce a temperatura controllata.

E' prevista anche la movimentazione e stoccaggio di prodotti pericolosi in quantitativi sempre inferiori ai limiti di soglia previsti dalla normativa dei grandi rischi industriali D.Lgs. 334/99.

Sapir, nella propria compagine, è composta altresì di un Reparto Manutenzione, dotato di tecnici specializzati anche nelle verifiche dei mezzi operativi e degli impianti.

La società, inoltre, è dotata di un reparto tecnico, il quale svolge principalmente attività di:

- progettazione, direzione lavori, consulenza, assistenza tecnica e vendita di progetti relativamente ad opere di ingegneria civile, ad impianti tecnologici, a porti, strade, autostrade, gallerie, dighe, lavori di difesa e sistemazione idraulica;
- progettazione e vendita di studi urbanistici per piani regolatori;
- consulenza, studi di fattibilità, elaborazione di layout organizzativi / logistici, progettazione, direzione lavori, assistenza tecnica e commerciale per la realizzazione, la gestione, la manutenzione e la sorveglianza di complessi industriali, commerciali, logistici e portuali, nonché per la compravendita, la costruzione e/o il montaggio, l'assistenza all'avviamento, la conduzione, la manutenzione e la sorveglianza di impianti, di macchinari ed attrezzature, sia per il sollevamento, sia per il trasporto di merci in genere e addestramento del personale addetto;
- predisposizione di layout operativi riguardanti attività di imbarco / sbarco, stoccaggio e movimentazione di merci in genere, controllo della loro attuazione e assistenza durante tutte le operazioni;
- consulenza per rilievi topografici ed indagini geognostiche;
- costruzione di opere edili infrastrutturali ed affini;
- redazione di progetti e modelli operativi per il coordinamento di interventi ottenuti in affidamento;
- servizi di ingegneria integrata;
- assunzione da soggetti pubblici e privati, ivi comprese le società del gruppo, di concessioni ed appalti di servizi e di opere e, in genere, di qualsiasi affidamento od incarico che comporti l'espletamento delle attività di cui al presente oggetto sociale nonché funzioni ad esso connesse o collegate;
- coordinamento, consulenza ed assistenza tecnico/amministrativa relativamente alle società del gruppo.

2.2 Organizzazione, autorità e responsabilità

La struttura organizzativa, i compiti, i poteri e le responsabilità sono definiti nei seguenti documenti:

- Statuto societario;
- verbali dell'organo amministrativo e dell'assemblea dei soci;
- informazioni pubblicate presso il registro delle imprese tenuto dalla CCAA Ravenna;
- organigramma;
- mansionario;
- procure e deleghe.

2.3 Partecipazioni societarie

Le partecipazioni in altre società sono caratterizzate da titolarità di quote marginali.

I rapporti tra le società sono regolamentati da contratti intercompany che riportano anche le regole utilizzate per la gestione dei flussi finanziari.

2.4 La governance

L'art. 5 del d.lgs. 231/2001 prevede che la Società sia responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da due categorie di soggetti, indicati alle successive lettere a) e b) del primo comma della norma:

- a) i soggetti cosiddetti "apicali", identificati nelle "*persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*";
- b) "le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

SAPIR S.p.A. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri pari a 12.

La rappresentanza della Società, anche in giudizio, spetta al presidente del consiglio di amministrazione (in caso di assenza al vicepresidente vicario), secondo i poteri assegnati con verbale dell'organo amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione potrà delegare in parte le proprie attribuzioni ed i propri poteri, compresa la rappresentanza legale della Società e l'uso della firma sociale, ad uno o più dei suoi membri. Al Collegio Sindacale spetta la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

La società di revisione effettua la revisione legale dei conti in conformità alle normative vigenti.

I poteri degli amministratori sono individuati nello Statuto Societario e nelle relative delibere del Consiglio di Amministrazione.

Le disposizioni formali di attribuzione al personale di SAPIR dei poteri e/o delle autorizzazioni per operare nell'ambito delle proprie funzioni sono indicate nelle delibere del Consiglio di Amministrazione, nelle deleghe interne alle specifiche aree di attività e schematizzate nell'organigramma aziendale.

2.5 Le attestazioni

SAPIR è certificata secondo lo standard UNI ISO 45001:2018 e secondo lo standard UNI EN ISO 9001, riconosciuto dall'Ente Certificatore SGS Italia.

Per quanto riguarda il Bilancio, questo è verificato dalla società di revisione Deloitte.

2.6 I processi

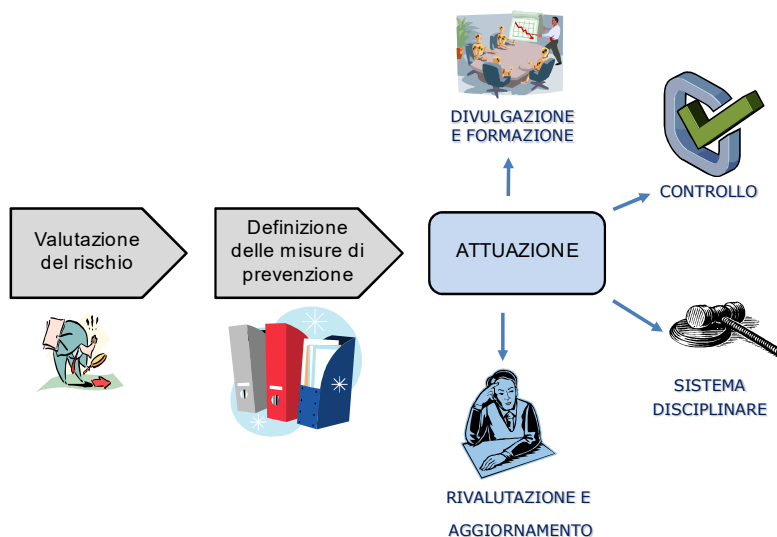
Le attività aziendali si sviluppano secondo i processi di seguito mappati e considerati nell'analisi e nell'assessment 231:

- Amministrazione / Finanza
- Rapporti con Pubblica Amministrazione / Enti
- Immobiliare
- Gestione commerciale / gestione servizi
- Acquisti
- Personale

- Qualità e sicurezza;
- Formazione e sviluppo risorse
- Ciclo attivo
- Ciclo passivo
- Contabilità e bilancio
- Budget e controllo di gestione
- Gestione del contenzioso
- Gestione autorizzazioni
- Gestione assicurazioni
- Progettazione
- Coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione
- Supporto tecnico in ambito di gara
- Direzione lavori

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il modello di organizzazione e gestione “esimente” si fonda sui seguenti principi:



3.1 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata effettuata secondo il seguente approccio metodologico:

- identificazione dei processi;
- correlazione dei processi ai reati - presupposto e contestuale identificazione delle potenziali modalità attuative, tenendo conto dei controlli in essere;
- definizione delle misure di prevenzione.

Durante la valutazione è stata considerata la storia societaria tenendo conto dei procedimenti giudiziari con esito di condanna, anche non definitiva, degli amministratori e/o dirigenti o della società stessa per la commissione di reati presupposto.

La formalizzazione è riportata nel “documento di analisi e valutazione del rischio” ed è intesa come processo “dinamico” da aggiornare a cura dell’organo amministrativo in caso di modifiche degli indici di rischio aziendali di commissione dei reati - presupposto, quali, ad esempio, la modifica significativa nei processi o nella normativa di riferimento o in caso di mancato rispetto delle regole, sanzioni o prescrizioni interne o ricevute da parte degli organismi di controllo e vigilanza.

La procedura di valutazione dei rischi (P.03.04) si fonda sul seguente principio per la pesatura del rischio:

$$(P + D + \text{Mis.C.}) \times \text{St.R.} = \text{IR}$$

Dove:

P = Probabilità

D = Danno

Mis.C. = Misure di controllo

St.R. = Storico dei reati (procedimenti giudiziari con esito di condanna anche non definitiva; mantenimento dello storico reato per i 5 anni successivi alla conclusione del procedimento giudiziario).

3.2 Misure di prevenzione

A seguito di quanto al punto precedente sono definite le misure di prevenzione considerando:

- la specificità in relazione alle dimensioni ed alla tipologia delle attività nell’organizzazione;
- la divulgazione e la formazione per favorire la conoscenza ed applicazione da parte dei destinatari.

L’insieme delle regole di prevenzione trova la sua sintesi:

- nel corpus documentale costituito dal “Codice Etico” dal presente “Modello Organizzativo” e dalle procedure da questi richiamate;
- nel sistema di deleghe;
- nell’integrazione con altri sistemi organizzativi esistenti (sistema di gestione integrato).

Codice Etico

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione e rappresenta l’impegno nel perseguire i più alti standard di correttezza e di legalità nello svolgimento dell’attività sociale.

Indipendentemente da quanto richiesto dal d.lgs. 231/01, ha la funzione di indicare i canoni di comportamento strumentali alla realizzazione dei “valori aziendali”, costituendo il criterio di orientamento dell’attività quotidiana per tutti coloro che operano nell’ambito di SAPIR.

Modello Organizzativo

Il “Modello Organizzativo” (presente documento), emesso ed approvato anch’esso dal Consiglio di Amministrazione, è costituito:

- da una “parte generale” che contiene i riferimenti: alla norma, alle caratteristiche dell’organizzazione, alla modalità di approccio ai requisiti cogenti, alla valutazione dei rischi e alle regole di prevenzione, all’organismo di vigilanza ed al sistema disciplinare;

- da “parti speciali”, che elencano i reati - presupposto e prendono in considerazione alcuni particolari gruppi di questi, il cui rischio di commissione è stato ritenuto maggiormente apprezzabile, indicando le relative regole di prevenzione.

3.3 Attuazione

L’attuazione del modello è realizzata tramite:

- l’informazione, la formazione, la divulgazione ed il coinvolgimento dei destinatari;
- amministratori e ogni organo sociale statutariamente previsto;
- dirigenti;
- coloro che intrattengono con SAPIR un rapporto di lavoro dipendente subordinato;
- fornitori, clienti, collaboratori e consulenti nel caso le loro attività siano state considerate, all’interno dei cosiddetti “processi sensibili”, a rischio di compimento di un reato - presupposto;
- l’implementazione dei controlli sull’applicazione delle regole e sulla loro efficacia;
- la previsione di un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto delle regole;
- la periodica valutazione del modello per verificare il mantenimento dell’adeguatezza e dell’idoneità prevenzionale;
- l’applicazione delle procedure richiamate nel MOG – Parte speciale

Divulgazione

L’organo amministrativo predispone un sistema di diffusione aziendale del modello di organizzazione e di gestione tramite supporti cartacei ed elettronici.

Formazione, informazione e coinvolgimento

Il personale è sensibilizzato all’applicazione delle misure di prevenzione mediante incontri periodici di formazione ed approfondimento delle regole del modello di organizzazione e gestione.

Controllo

Il sistema di controllo interno è strutturato per svolgere la propria attività anche con riferimento alle procedure di prevenzione di commissione dei reati - presupposto.

Ulteriori specifici controlli, quali gli audit condotti sull’efficacia del Sistema di Gestione Integrato qualità e sicurezza le cui Procedure trovano diretta correlazione con il Modello Organizzativo così come previsto dal D.Lgs. 231/01, possono essere previsti ed effettuati da personale della Società.

Sistema disciplinare

A fronte del mancato rispetto delle regole di prevenzione è stato predisposto un sistema disciplinare per comminare le opportune sanzioni (si veda apposito paragrafo nel presente documento).

Rivalutazione

Almeno annualmente l’Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione circa l’attività svolta e fornisce una valutazione in merito all’efficacia prevenzionale del modello di organizzazione.

L’organo amministrativo, anche sulla base delle considerazioni svolte dall’Organismo di Vigilanza, provvede, se ritenuto opportuno, al riesame dell’adeguatezza ed efficacia del modello organizzativo.

In tale contesto sono evidenziate le eventuali esigenze di aggiornamento del modello, dovute a modifiche degli indici di rischio di commissione dei reati - presupposto, che, normalmente, si rende necessario in caso di:

- modifiche della normativa;
- modifiche all'organizzazione o alle attività e ai processi interni;
- notizie di mancato rispetto delle regole di prevenzione;
- evidenze di regole di prevenzione non sufficientemente efficaci;
- notizie di procedimenti nei confronti di personale per la commissione di un reato riconducibile al novero dei "reati - presupposto".

In caso di modifica o integrazione, la Società provvede alla revisione della valutazione del rischio, della Parte Speciale "A" (Elenco dei reati presupposto) e della Parte Speciale riferita agli illeciti oggetto di modifica/integrazione; parimenti, nel caso di introduzione di un nuovo illecito, le modifiche comporteranno l'inserimento di una nuova Parte Speciale.

Sudette modifiche/integrazioni dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

4. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE

In SAPIR sono definite le seguenti misure di prevenzione di carattere generale (si rimanda alle parti speciali per ulteriori misure di carattere specifico).

4.1 Organizzazione, autonomie e deleghe

È definito un sistema organizzativo:

- con definizione e schematizzazione delle linee gerarchiche
- con formalizzata attribuzione di compiti e responsabilità (procure e deleghe funzionali)
- con adeguati poteri autorizzativi e di firma

4.2 Rapporti infragruppo

I rapporti tra le società del Gruppo sono regolamentati mediante stipula di contratti intercompany approvati secondo le autonomie e i poteri previsti; in essi viene stabilito l'oggetto del servizio, le regole, le modalità e le responsabilità per il controllo di erogazione, nonché il corrispettivo pattuito.

4.3 Gestione delle risorse economiche e finanziarie

Le regole del modello organizzativo riferite alla corretta gestione delle risorse economiche e finanziarie sono basate su:

- regolamentazione delle deleghe e dei poteri di spesa;
- separazione dei compiti all'interno dei processi (segregation of duties);
- regolamentazione mediante procedure interne del ciclo attivo e passivo;
- regolamentazione della gestione amministrativa del personale e della gestione premi, benefits e incentivi;
- regolamentazione degli omaggi commerciali;
- spese per consulenti ed incarichi professionali;
- verifiche condotte dall'Organismo di Vigilanza;
- analisi periodica dei dati economici e degli eventuali scostamenti significativi;
- regolamentazione delle sponsorizzazioni.

4.4 Sistema di controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione prevede un'informazione periodica relativa all'analisi dei dati economici consuntivi elaborati dalla funzione Direzione Amministrativa.

Tale comunicazione, alla quale può seguire un incontro con le funzioni interessate, contempla l'analisi degli scostamenti rispetto al periodo precedente e rispetto al budget, individuando situazioni macroscopicamente anomale. Nell'ambito di tale incontro possono essere analizzati anche i dati delle società controllate.

La Società, come previsto dal regolamento sui flussi delle comunicazioni all'Organismo di Vigilanza, provvede alla trasmissione dei dati trattati nella riunione.

4.5 Sistema informatico gestionale

Parti sostanziali dei processi attivati in SAPIR SpA sono vincolate a regole operative regolamentate dal sistema informatico gestionale, sottraendo pertanto il controllo del processo ad una sola funzione aziendale accentrata

Il software gestionale consente di ricostruire le attività svolte all'interno di un processo mediante la rintracciabilità delle registrazioni generate dal processo stesso.

4.6 Sistema di Gestione Integrato

SAPIR ha implementato un sistema di gestione ed un manuale integrato conformemente alle norme internazionali UNI EN ISO 9001 e UNI ISO 45001:2018 per la Gestione Integrata della qualità e della sicurezza. Tale Sistema prevede l'analisi dei processi e la formalizzazione di procedure ed istruzioni funzionali alla gestione, al monitoraggio, alla misurazione ed al miglioramento del Sistema stesso.

Il modello organizzativo 231 si avvale anche di quanto già regolamentato nell'ambito del sistema di Gestione Qualità e Sicurezza, utilizzando le sinergie possibili, per le parti corrispondenti.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che la Società non risponde dell'illecito se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

5.2 Nomina e composizione

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, può essere costituito in forma monocratica o collegiale. In questo ultimo caso consta di tre componenti che possono essere individuati sia tra il personale dipendente della Società, che fra ruoli professionali esterni alla stessa.

I componenti esterni dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito giuridico-penale e aziendalistico-contabile, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie e in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia.

I componenti dell'Organismo non possono avere vincoli di parentela e/o affinità con i soggetti in posizione apicale; essi devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza del soggetto che riveste il ruolo di componente dell'Organismo:

- le relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo amministrativo della Società e delle società controllate e collegate, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell'Organismo, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d. lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La durata dell'incarico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è regolata da apposito contratto aziendale. In ogni caso non può essere superiore a tre esercizi, ma può essere rinnovato.

In caso di rinuncia, morte, ovvero sopravvenuta causa di decadenza di un componente dell'Organismo, il Presidente, o, in sua vece, il componente più anziano di età, che ne venga a conoscenza, ne dà comunicazione tempestiva al consiglio di amministrazione.

Può essere di ausilio per l'operatività dell'Organismo di Vigilanza l'apporto di un referente organizzativo interno, da individuarsi d'intesa con il Presidente del Consiglio di amministrazione.

5.3 Compiti, poteri e regole di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- monitorare i rischi di commissione di reati ex d. lgs. n. 231/2001, sulla base della documentazione disponibile e dell'attività svolta; rilevare le criticità emergenti dalla propria attività di verifica; proporre l'eventuale aggiornamento del modello organizzativo ai fini della prevenzione degli illeciti stessi;
- vigilare sul funzionamento, l'attuazione e l'osservanza del modello organizzativo e gestionale predisposto per prevenire gli illeciti previsti nel Decreto citato;
- segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, che possa costituire rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, passibile di intervento sanzionatorio in forza del sistema disciplinare;
- relazionare annualmente al Consiglio di Amministrazione sull'insieme dell'attività svolta.

L'attività di vigilanza implica un costante scambio di flussi informativi tra tutti i destinatari delle procedure del Modello organizzativo e l'Organismo di Vigilanza.

L'attività di verifica, prevista all'art. 6, comma 1, lettera b), del d. lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, è programmata ed è svolta direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza pianifica, con frequenza almeno annuale, "audit" interni mirati a:

- verificare gli elementi del modello organizzativo ritenuti più significativi per la responsabilità amministrativa;
- valutare l'efficacia complessiva del modello organizzativo e gestionale;
- valutare eventuali elementi emersi durante gli audit interni.

All'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento dei compiti previsti al paragrafo precedente, sono riconosciuti poteri autonomi di iniziativa e controllo per:

- accedere a tutti i luoghi della Società e visionare qualsiasi documento in possesso della stessa per svolgere i compiti indicati nel presente modello organizzativo;
- convocare i ruoli dell'Organizzazione per ricevere e/o fornire informazioni inerenti i compiti previsti nel modello organizzativo;
- richiedere al Presidente del Consiglio di amministrazione l'attivazione delle procedure disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello organizzativo;
- formulare proposte utili per definire e/o aggiornare il modello organizzativo e le procedure necessarie per l' idoneità e attuazione dello stesso;
- funzioni di vigilanza.

Il Consiglio di amministrazione stanza un budget annuale che l'Organismo di Vigilanza può liberamente destinare allo svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E CODICE ETICO

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare (richiamato dal Decreto all'articolo 6 comma 2 lett.e), idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e dei documenti ad esso correlati, è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'irrogazione di provvedimenti disciplinari per violazione delle regole prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di eventuali procedimenti penali avviati dall'Autorità Giudiziaria, trattandosi di regole e di norme di comportamento autonomamente adottate SAPIR SpA.

SAPIR prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che rispetti il principio della proporzionalità tra la violazione rilevata e la sanzione comminata.

6.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I contenuti del presente paragrafo sono affissi nelle bacheche aziendali e nel sistema informatico aziendale condiviso.

I comportamenti tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari. Le sanzioni applicabili, nel rispetto dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300, sono quelle previste dal Contratto Collettivo di Lavoro Contratto Nazionale Lavoratori dei Porti:

1) **Provvedimenti di richiamo verbale o di ammonizione scritta** per il lavoratore che violi, colposamente, le regole del Codice Etico, ovvero le procedure interne previste dal presente Modello (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si rende passibile della sanzione qui descritta colui che non osservi le procedure previste, anche senza che da ciò derivi un danno per la Società; che ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, nelle forme e con le modalità stabilite dal Modello; che

ometta di effettuare i controlli richiesti, ecc.), ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso.

2) **Provvedimento della multa non superiore a 4 ore di retribuzione** per il lavoratore che violi, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, le regole del Codice Etico ovvero le procedure interne previste nel presente Modello; ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo.

3) **Provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni** per il lavoratore che a causa della violazione delle regole del Codice Etico, ovvero delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero attraverso l'adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Sapis, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio.

4) **Provvedimento del licenziamento** per il lavoratore che dolosamente assuma, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento palesemente in violazione delle regole del Codice Etico, ovvero delle procedure interne previste dal presente Modello, che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi degli illeciti previsti dal Decreto e, pertanto, in grado di ingenerare la responsabilità della Società a termini del Decreto, comportando la comminazione a carico della medesima delle sanzioni previste dal Decreto stesso.

Il tipo e la determinazione dell'entità di ciascuna delle sanzioni sopra esposte saranno commisurati, in conformità a quanto previsto dal CCNL in base al principio proporzionale e:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del dipendente, anche con riguardo alla prevedibilità degli esiti della propria condotta;
- alla condotta complessiva del dipendente in seno alla Società, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni ed al livello di preparazione professionale del dipendente;
- alla posizione funzionale, all'interno della struttura organizzativa della Società, delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- ad ogni altra circostanza rilevante per valutare la gravità del fatto del dipendente.

Il potere di procedere all'accertamento delle infrazioni, di adottare i relativi procedimenti disciplinari e di provvedere all'irrogazione delle conseguenti sanzioni, spetta, nei limiti della rispettiva competenza, i base a quanto previsto dai mansionari o dalle procure.

Per quanto riguarda le violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico, le sanzioni sono emesse dall'Amministratore Delegato.

6.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

I contenuti del presente paragrafo sono affissi in bacheca aziendale.

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", vale quanto previsto dal "CCNL per i dirigenti di aziende industriali". Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.

6.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Il mancato rispetto delle regole del Modello Organizzativo da parte degli amministratori deve essere segnalato per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Qualora ne ricorrano gli estremi potrà essere promossa l'azione sociale di responsabilità.

6.4 Misure nei confronti dei sindaci

Il mancato rispetto delle regole del Modello Organizzativo da parte dei sindaci dovrà essere segnalato dagli amministratori all'assemblea dei soci, la quale valuterà i provvedimenti da assumere nei confronti dei sindaci inadempienti.

6.5 Misure nei confronti dei clienti, dei fornitori, dei consulenti e dei collaboratori

I clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, gli agenti, i mandatari e comunque le persone, fisiche o giuridiche, che collaborano con Sapir, sono tenute, secondo quanto specificato nei contratti, al rispetto del Codice Etico e del Modello organizzativo.

Le violazioni sono oggetto di specifiche clausole contrattuali sanzionatorie e, nel caso tali violazioni non siano contemplate, a valutazione da parte del Consiglio di amministrazione che deciderà le azioni da intraprendere.

7. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'

Con l'espressione "whistleblower" o "segnalante" si fa riferimento al dipendente o al soggetto esterno che segnala, all'Odv, per quanto di sua competenza, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse della Società.

La segnalazione (o whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli alla società di appartenenza.

Sapir ha predisposto una procedura specifica, denominata P.13.04, volta a regolare le modalità per attivare ed eseguire la segnalazione, oltre alla predisposizione di due appositi moduli (M.13.12 e M.13.13) per l'attuazione della segnalazione.

7.1 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'ODV possa procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sapir, inoltre, chiede di segnalare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- poste in essere in violazione dei Codice etico e di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale concreto alla Società;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente, purché connesso all'attività della Società; o che rechino pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti.

La segnalazione non deve riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

7.2 SEGNALAZIONI ANONIME

Sono accettate anche segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, solo qualora esse siano relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e – ove possibile – supportato da elementi probatori, a tutela del denunciato, sufficientemente circostanziate e caratterizzate dall'indicazione di precisi elementi fattuali.

7.3 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- il segnalante inserisca i propri dati identificativi nel modulo "A" e lo chiuda in una busta bianca, apportando sulla stessa la dicitura "A";
- il segnalante descriva il fatto oggetto della segnalazione compilando il modulo "B" e lo chiuda in una busta bianca apportando sulla stessa la dicitura "B";
- il segnalante inserisca le buste "A" e "B" in una busta bianca senza alcuna scritta, da sigillare, e la imbuchi nell'apposita casella di posta tradizionale contrassegnata dalla denominazione "Whistleblowing" collocata a fianco del cancello di ingresso della sede legale di SAPIR, in Via G. Antonio Zani, n. 1, 48122 Ravenna.

7.4 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ODV che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- L' Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che in seduta congiunta esamineranno il caso presentato e provvederanno a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- Il CDA comunica l'esito dell'accertamento al funzionario responsabile dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- Il CDA provvede a far adottare alle strutture competenti (uffici che si occupano di personale e di IT) gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

7.5 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

➤ **Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'art. 54-bis comma 3 del d.lgs. 165/2001, modificato dalla Legge 179/2017, stabilisce che: *“L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità”.*

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare ed all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

➤ **Eccezioni all'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante**

L'identità del segnalante può essere rivelata nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), come previsto dall'art. 54 bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave. Poiché l'accertamento delle intenzioni del segnalante è complesso, l'Autorità (A.N.AC.) ritiene che, secondo i principi generali, debba sempre presumersi la buona fede, salvo che non sia del tutto evidente che il segnalante nutra interessi particolari e specifici alla denuncia, tali da far ritenere che la sua condotta sia dettata da dolo o colpa grave.

In ogni caso, qualora nel corso dell'accertamento dei fatti denunciati dovessero emergere elementi idonei a dimostrare che il segnalante ha tenuto un comportamento non improntato a buona fede, le tutele previste all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, modificato dalla Legge 179/2017, (ivi inclusa la garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.

➤ **Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

Nei confronti del dipendente che esegue una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Il dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Consiglio di Amministrazione,
- al Collegio Sindacale,
- e al funzionario responsabile dell'autore della presunta discriminazione.

Gli organi societari lettere a) e b), con il supporto del funzionario responsabile, valuteranno tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

➤ **Sanzioni in caso di adozione di misure discriminatorie verso il segnalante**

In particolare, si prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente (comma 2-ter, art. 6). Inoltre, viene prevista in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia (comma 2-quater, art. 6). Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

➤ **Responsabilità del segnalante**

L'art. 54-bis comma 9 del d.lgs. 165/2001, modificato dalla Legge 179/2017, stabilisce che: *"Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave"*.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

Si procederà con l'implementazione della procedura informatica di segnalazione.

8. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, SAPIR SpA si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili. Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di SAPIR e per la loro formazione.

Piano di comunicazione e informazione verso personale interno:

- Diffusione del Modello sul sito intranet aziendale: creazione di specifiche pagine web
- Comunicazione a tutti i dipendenti dell'avvenuta adozione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 in formato elettronico o cartaceo
- Comunicazione a tutti i dipendenti delle parti operative del modello
- Consegna ai nuovi dipendenti di un'apposita informativa sul Modello adottato (es. informativa specifica da consegnare insieme ad altra documentazione al momento dell'assunzione)
- Formazione da parte della Società relativamente al D.Lgs. 231/2001, al sistema disciplinare, al Codice Etico ed alle procedure attinenti.

Piano di comunicazione e informazione verso terzi

- Inserimento di una dichiarazione, nei contratti dei fornitori esterni operanti all'interno dei cosiddetti "processi sensibili", di conoscenza e di impegno nell'applicazione dei principi richiamati nel Codice Etico.

9. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano le disposizioni del Modello e di tutti i documenti che ad esso fanno riferimento.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì alle previsioni dello Statuto societario e alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta; essi devono informare e formare i dipendenti in merito ai contenuti del Codice Etico e del Modello di competenza facendo particolarmente riferimento ai comportamenti da tenere.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative di SAPIR SpA, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.