



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO *EX* D.LGS. 231/2001**

PREMESSA

Presentazione di Barcolana S.r.l.

La Barcolana S.r.l. è una società di recente costituzione intrinsecamente legata alla Società Velica di Barcola e Grignano A.S.D. Nel 2015, infatti, la Società Velica scelse di creare una nuova realtà, con caratteristiche più congeniali allo sviluppo degli eventi connessi al mondo della vela, alla quale demandare l'organizzazione e la gestione delle attività di natura commerciale connesse alle regate e alle manifestazioni promosse dalla ASD.

L'obiettivo di Barcolana S.r.l. è quello di massimizzare il prestigio dell'evento Barcolana grazie alle specifiche competenze tecniche di cui può avvalersi nel campo degli eventi e del marketing, lasciando che la ASD continui a dedicarsi agli aspetti strettamente connessi all'attività marittima.

Il rapporto controllante-controllata si estrinseca in un dualismo di competenze che permette alla controllante Società Velica di organizzare le manifestazioni sportive e a Barcolana di curare gli aspetti commerciali dei diversi eventi.

La forma amministrativa adottata è quella collegiale e vede un Presidente, un Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, e 5 Consiglieri. La maggior parte delle funzioni aziendali sono esternalizzate così da assicurare sempre un alto livello di specificità e professionalità.

Al fine di garantire un elevato standard di professionalità e competenza, la Società si è inoltre dotata di un Comitato Scientifico Consultivo.

La modalità scelta per il sistema di controllo è quella del Sindaco Unico.

Obiettivi del Modello.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora commessi, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.

Il Decreto individua, come **esimente** dalla responsabilità dell'ente, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo (MOGC).

Qualora venga consumato o tentato un reato richiamato dal Decreto e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo², si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

¹ D'ora in poi, anche il Decreto. Il provvedimento, rubricato «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente logico in una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, di detta convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

² Di seguito anche "il Modello".

Dato simile contesto, Barcolana ha provveduto a:

- adottare un proprio Modello organizzativo, di gestione controllo;
- adottare un proprio Codice Etico;
- istituire un Organismo di Vigilanza, per sorvegliare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

Il presente Modello è composto di una PARTE GENERALE, una PARTE SPECIALE, un CODICE ETICO e dei seguenti ALLEGATI:

All. 1 – CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO;

All. 2 – PROTOCOLLO ISTITUTIVO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA;

All. 3 – PROTOCOLLI OPERATIVI.

PARTE GENERALE

1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti: introduzione.

1.1.) Regime giuridico della responsabilità.

Il Decreto 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, definita amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per taluni reati, qualora commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica, apicale o dipendente.

Presupposti applicativi:

- inclusione dell'ente tra quelli ai quali si applica il Decreto (art. 1);
- commissione di un reato compreso, tra quelli elencati dallo stesso Decreto (art. 24 e ss.), nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- essere, l'autore del reato, soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente (art. 5);
- mancata adozione o attuazione, da parte dell'ente, di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- nel caso di reato commesso da un apicale, mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) ed elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente (art. 6);
- nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7).

Durante il **processo penale**, funzionale all'accertamento della responsabilità dell'ente, possono applicarsi alla società **misure cautelari interdittive** e, al termine, **sanzioni** dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella **pecuniaria** e quelle **interdittive** (fino alla chiusura coattiva dell'attività o di un ramo di essa).

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, con una conseguente progressiva espansione del catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente.

1.2.) La fattispecie normativa.

Perché si possa parlare di illecito dell'ente occorrono l'esistenza di **elementi positivi** e l'assenza di **elementi negativi**.

1.2.1) Gli elementi positivi della fattispecie:

- il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici;
- la responsabilità sorge qualora sia stato commesso un reato:
 - compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);
 - **nell'interesse** o a **vantaggio** dell'ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
 - da parte di una persona fisica, la quale sia:
 - collocata in **posizione apicale**, cioè eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso³;
 - **sottoposta** alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale⁴.

a) L'interesse di gruppo.

Nei casi in cui l'intreccio di partecipazioni societarie consente di ritenere l'effettiva esistenza di un Gruppo, la consumazione di un reato i cui effetti favorevoli sono destinati a riverberarsi immediatamente nella sfera giuridica di una controllata non necessariamente può ritenersi consumato nel suo esclusivo interesse, atteso che il risultato della sua gestione si riflette inevitabilmente in quello del gruppo a cui appartiene.

In tale ipotesi, il coinvolgimento del vertice apicale della controllante nella commissione del reato inevitabilmente determinerebbe la responsabilità di quest'ultima, atteso che la stessa, in forza dei

³ In seguito, anche solo soggetto apicale o apicale.

⁴ Di seguito, soggetto subordinato o subordinato.

poteri di direzione e di controllo che discendono dalla sua posizione, di quell'interesse di gruppo è in qualche modo la depositaria.

L'interesse della controllata è comunque anche quello della controllante, che dal successo della prima sarebbe destinata a ricavare in ogni caso un vantaggio.

L'argine normativo all'estensione della responsabilità alla *holding* sarebbe rappresentato dal fatto che la responsabilità della medesima società è legata anche alla sussistenza di un rapporto qualificato tra essa e la persona fisica che commette il reato (soggetto apicale o subordinato nell'organigramma dell'ente).

Tuttavia, come è stato autorevolmente rilevato, il requisito predetto è aggirabile mediante il ricorso alla categoria dell'omesso impedimento del reato altrui (*ex art. 40 comma 2 c.p.*), integrata con la figura del concorso di persone mediante omissione.

Nel caso di un delitto commesso da un amministratore o dirigente (o sottoposto) di una società - delitto ovviamente che sia rilevante agli effetti della responsabilità dell'ente e nell'interesse di questa società, è facile ipotizzare a carico delle persone fisiche che amministrano o dirigono la *holding* l'accusa di non avere impedito il delitto e quindi l'accusa di concorso nel reato mediante l'omesso impedimento (artt. 40, comma 2 e 110 c.p.).

La responsabilità all'interno dei gruppi societari può facilmente trasmigrare anche facendo ricorso alla figura dell'amministratore di fatto, oggi definita dall'art. 2639 c.c..

A parte i casi, molto frequenti, in cui un amministratore della *holding* sia anche co-amministratore dirigente "di diritto" della società controllata (di solito operativa), accade spesso che alla persona fisica che abbia commesso il fatto di reato e che sia inserita nell'organigramma di una controllata, sia contestata la qualifica di amministratore di fatto della capogruppo (ovvero l'inverso: l'amministratore della *holding* e qualificato come amministratore di fatto di una controllata operativa).

Va, peraltro, ribadito, che il c.d. interesse di gruppo non può essere desunto dalla mera esistenza del gruppo stesso: è indubitabile che possa essere effettivamente riconosciuto in concreto che l'azione della singola controllata sia stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende quello proprio (e che quindi può addirittura contrastare con quest'ultimo), ma questo non può essere automaticamente dedotto dalla semplice appartenenza della società ad un gruppo, dovendo invece essere oggetto di specifico accertamento.

Ancor meno automatica, poi, può essere l'imputazione dell'interesse di gruppo alla controllante, sempre e comunque intesa come la depositaria dello stesso.

b) Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero.

I presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale;
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2.2) Gli elementi negativi della fattispecie.

Nonostante la presenza di tutti gli **elementi positivi** descritti, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente **non sussiste** se il reato è stato commesso:

- da un **Soggetto Apicale**, qualora l'Ente provi che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione 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 è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza);
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (di seguito anche O.d.V.).
- da un **Soggetto Subordinato**, qualora non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o

vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo.

1.3) Le sanzioni.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza di condanna;
- la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle **interdittive** possono essere applicate anche in via **cautelare**, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore – salvo casi specifici – a € 1.549.000, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica e alla sua capacità economica (c.d. sistema per *quote*).

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente **interesse proprio o di terzi** e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il **danno** patrimoniale cagionato è di **particolare tenuità**;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'Ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'Ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'Ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

Dalla L. n. 3/2019 è stato previsto un aumento della durata delle sanzioni interdittive in relazione ai reati previsti dall'art. 25 del Decreto.

A seguito all'intervento di riforma, infatti, è stato previsto che per questi reati vengano applicate sanzioni interdittive di durata:

- non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale;
- non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un subordinato.

Tuttavia, l'aumento delle sanzioni interdittive per i reati contro la Pubblica Amministrazione non viene applicato, *ex art. 25, comma 5 bis*, del Decreto se l'ente, prima della sentenza di primo grado:

- si è adoperato per: i) evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori; ii) assicurare le prove dei reati; iii) l'individuazione dei responsabili; iv) ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna avviene, ai sensi dell'art. 36 c.p., sul sito internet del Ministero della Giustizia per una durata non superiore a trenta giorni, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

d) La confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

* * *

2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC).

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, **prima** della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo **fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa e insufficiente **vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.1) Il Modello in funzione esimente dal reato.

L'adozione del Modello organizzativo costituisce dunque la **misura ideale** della diligenza richiesta dal legislatore e rappresenta per l'Ente lo strumento spendibile per andare esente da responsabilità. La **mera adozione** del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione – **non** pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il **Modello** sia anche **efficace** ed **effettivo**.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le **attività** nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- 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 dei reati;
- prevedere obblighi di **informazione** nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli.

Quanto alla **effettività** del Modello, necessita che esso sia *realmente attuato*, a tal fine richiedendosi (art. 7, comma 4, del Decreto):

- una **verifica periodica** e l’eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell’ente;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.2) Destinatari del Modello.

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di Barcolana, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dirigenti, i dipendenti. Sono altresì tenuti al rispetto del modello tutti i terzi che abbiano rapporti di lavoro con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

2.3) Formazione del personale e aggiornamento del Modello.

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il modello organizzativo deve essere portato a conoscenza degli apicali e dei dipendenti, attraverso un programma di formazione

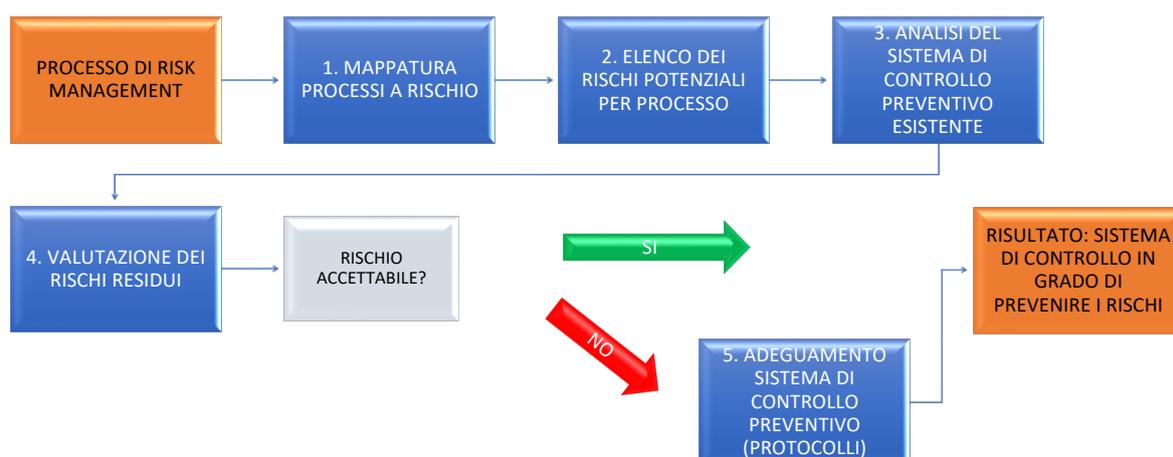
iniziale. Inoltre, in ragione della tipicità della struttura organizzativa, dell'evoluzione delle esigenze aziendali e dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto, occorre prevedere un Programma di aggiornamento del Modello. Il programma identifica le nuove esigenze, rapportandovi le attività necessarie per realizzare l'efficace e continuo recepimento dei contenuti del Modello, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Il **Piano di formazione e comunicazione** intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal Modello nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

2.4) Barcolana e l'adozione del Modello.

La realizzazione del Modello organizzativo ha contemplato una mappatura delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante a questi fini e attraverso la realizzazione di interviste-questionari con i soggetti che ricoprono ruoli centrali nell'ambito della struttura aziendale. Identificati i profili di rischio, è stata effettuata una *GAP ANALYSIS*, intesa a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti. I risultati dell'attività di *RISK ASSESSMENT* sono stati trasfusi nel DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.



Il Modello Organizzativo di Barcolana è così strutturato:

- **Parte Generale:** illustra i principi basilari della responsabilità degli enti e delle società. Illustra anche il ruolo e le funzioni dell'Organismo di vigilanza, nonché il sistema sanzionatorio previsto per l'ipotesi di violazione del modello organizzativo. Quest'ultimo stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello;
- **Codice Etico:** contiene i principi fondamentali, ispiratori dell'intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore;
- **Parte Speciale:** contiene l'elenco e la descrizione dei reati rilevanti e delle sanzioni che possono essere applicate in caso di condanna della società. Individua le aree sensibili ed i principi generali di comportamento e le relative *Policies* operative onde prevenire i reati descritti;
- **Allegati:**
 - Catalogo dei reati presupposto;
 - Protocolli operativi che la Società ha adottato: rappresentano le azioni di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili ai reati previsti dal Decreto, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi;
 - Protocollo istitutivo dell'Organismo di Vigilanza.

2.5) La rappresentanza in giudizio dell'ente.

Nei casi in cui la Società risulti indagata o imputata ai sensi del Decreto è necessario che provveda a nominare un difensore e che, al fine di esercitare i diritti di difesa, si costituisca in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.lgs. n. 231/01.

Il citato art. 39 stabilisce il divieto di rappresentanza della società da parte del legale rappresentate indagato per il c.d. reato presupposto. Tale incompatibilità è prevista al fine di assicurare la piena garanzia del diritto di difesa dell'ente che risulterebbe compromesso, come

affermato da consolidata giurisprudenza, nel caso in cui l'ente partecipi al procedimento attraverso la rappresentanza di un soggetto portatore di interessi confliggenti da un punto di vista sostanziale e processuale.

Come recente giurisprudenza ha osservato⁵ è necessario che la persona giuridica strutturi la propria organizzazione in modo da garantire l'intervento in giudizio nei casi in cui dalla propria attività consegua un'indagine penale. È quindi necessario che il Modello consideri l'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente e si trovi quindi in una situazione di conflitto di interessi.

In tali casi si ritiene che la Società debba provvedere a tutelare i propri diritti di difesa nominando un difensore da parte di un "soggetto specificamente delegato a tale incombenza".

La Società, quindi, nel proprio sistema di deleghe ha previsto espressi poteri di rappresentanza dell'ente *ad processum* nel caso in cui si trovi indagata per un reato asseritamente commesso dal proprio legale rappresentante, conferendo altresì espressamente il potere di nominare difensori e di costituirsi in giudizio *ex art. 39 D.lgs. n. 231/01*.

* * *

3. L'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto pone come **condizione** per la concessione **dell'esimente** dalla responsabilità amministrativa dell'ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo)⁶ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'O.d.V. è istituito e nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Barcolana S.r.l., contestualmente all'adozione del Modello.

Per tutto quanto non sia previsto in questa Parte Generale del Modello, si rinvia al Protocollo istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (in Allegato).

⁵ Cfr. Cass. Pen., sez. III, n. 35387 del 13 maggio 2022.

⁶ L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento» deve essere affidato «ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo». Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *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*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza. L'O.d.V. è dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

3.1) Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza viene affidato il **compito** di vigilare sulla:

- **effettività** del Modello, affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano a quanto in esso previsto;
- **efficacia** del Modello, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- necessità di **aggiornamento** del Modello.

Compiti dell'O.d.V.:

- verificare periodicamente la **mappa delle aree a rischio** reato (o “attività sensibili”), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, all'O.d.V. devono essere segnalate, da parte di ogni soggetto coinvolto nella gestione della Società, le eventuali situazioni che possono esporre Barcolana al rischio-reato. Tutte le comunicazioni devono avvenire in forma scritta, adottando gli appositi flussi informativi.
- assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni;
- verificare l'**adeguatezza** ed **efficacia** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente **verifiche** mirate **su determinate operazioni** o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili;
- redigere appositi rapporti sulle verifiche effettuate, da comunicare agli organi societari;
- **impostare** un concreto piano di scambio di informazioni con i responsabili delle singole aree societarie al fine di aggiornare la mappa delle attività sensibili;
- promuovere gli opportuni e tempestivi scambi informativi in ottica di gestione integrata dei rischi;
- **garantire** che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- **raccogliere**, elaborare e conservare tutte le **informazioni** rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;

- **vigilare** sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Società alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- supervisionare l'attività di formazione e comunicazione sul Modello e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- **riferire** periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello.

L'attività di **costante verifica** deve essere diretta in duplice direzione:

1. Qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'O.d.V.:

- **sollecitare** i destinatari del Modello al rispetto del MOG;
- **indicare** direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie azioni;
- **segnalare** i casi più gravi di mancata attuazione del Modello al Consiglio Direttivo.

2. Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo **aggiornamento**, rilevandosi una inidoneità ad evitare il rischio-reato, l'O.d.V. deve **attivarsi** per garantirne l'aggiornamento.

3.2) *Reporting al Management.*

L'O.d.V. ha la responsabilità, nei confronti del *Management*, di **comunicare**:

- **con cadenza annuale** il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, nonché una relazione dell'attività già svolta;
- **immediatamente** eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;

L'O.d.V. deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- **comunicare** i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora rilevanti per l'attività societaria;
- **segnalare** eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali.

3.3) *Reporting* all'Organismo di Vigilanza.

Le comunicazioni verso l'O.d.V. avvengono mediante due strumenti principali:

- a) Segnalazioni ad evento;
- b) Flussi informativi periodici.

a) Segnalazioni ad evento

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ciascun dipendente/collaboratore deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello e/o del Codice Etico contattando l'O.d.V.;
- ciascun destinatario del Modello deve raccogliere e trasmettere all'Organismo eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico;
- i consulenti e i collaboratori, per quanto riguarda l'attività svolta per o nei confronti della Società effettuano la segnalazione direttamente all'O.d.V.;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare regolato dall'azienda.

Le segnalazioni possono essere inviate all'O.d.V. tramite:

- posta ordinaria:
Barcolana S.r.l. - All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza – riservato, Trieste, V.le Miramare, n. 32;
- invio di una mail all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito:
odv@barcolana.com.

Ogni informazione, segnalazione e/o report previsti nel Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito database informatico e/o cartaceo il cui accesso è vietato a soggetti terzi, salvi gli obblighi di ostensione previsti dalla Legge.

b) Flussi informativi periodici

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'O.d.V., tramite periodici flussi informativi, le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione o di presunta violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d'iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Società;
- a violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- a condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- a ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

I flussi informativi, disciplinati dall'Organismo, sono compilati, sottoscritti e trasmessi alla casella di posta elettronica dell'O.d.V. con cadenza semestrale.

3.4) Le segnalazioni *ex art. 6, comma 2 bis, lett. a), d.lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing)*.

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le “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” (nel seguito la “Legge sul *whistleblowing*”) che è intervenuta sull'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e sull'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*.

In particolare, l'art. 6, a seguito dell'intervento legislativo, dispone:

- al comma 2 *bis*, che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2 *ter* che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2 *quater* che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni, conformemente a quanto previsto anche dalla legge 179/2017 (*whistleblowing*), devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazione del presente Modello di cui i soggetti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta. Ai sensi del D.lgs. 24/2023 le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D.lgs. 231/2001, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno (art. 2, comma 1, lett. a).

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 oltre che dal D.lgs. n. 24/2023 e garantire l'efficacia del sistema del *whistleblowing*, la Società ha individuato l'Organismo di Vigilanza come soggetto destinatario delle segnalazioni.

La Società ha, pertanto, definito uno specifico documento normativo per le segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Barcolana S.r.l. o delle persone accusate in mala fede.

Ogni informazione, segnalazione e/o report previsti nel Modello è conservata in un apposito database informatico e/o cartaceo il cui accesso è vietato a soggetti terzi, salvi gli obblighi di ostensione previsti dalla Legge.

Nel considerare le modalità di gestione delle segnalazioni da adottare, la Società ha tenuto presenti anche i contenuti del D.lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio adottata il 23 ottobre 2019 e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite:

- posta ordinaria:
Barcolana S.r.l., V.le Miramare, n. 32, Trieste;
- posta elettronica, invio all'indirizzo:
odv@barcolana.com

Ogni informazione, segnalazione e/o report previsti nel Modello è conservata in un apposito database informatico e/o cartaceo conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza il cui accesso è vietato a soggetti terzi, salvi gli obblighi di ostensione previsti dalla Legge.

* * *

4. Il sistema disciplinare.

4.1) Premessa.

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di un adeguato **sistema sanzionatorio**. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. *e*), e 7, comma 4, lett. *b*) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un **sistema disciplinare** idoneo a **sanzionare** il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. L'*autonomia* si traduce nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Società è tenuta a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale instauratosi.
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso preventivo del reato;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.

In ogni caso deve essere assicurato il **diritto di difesa** al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

4.2) Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.3) Illeciti disciplinari

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

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio-reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;

- omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all’O.d.V. sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti a questi funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione delle misure di tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

4.4) Destinatari e loro doveri: *iter* procedurale.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso. I destinatari hanno l’obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un **inadempimento contrattuale** in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 c.c., con conseguente applicazione dell’art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l’inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell’art. 2392 c.c.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il **procedimento** per l’irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L’O.d.V. verifica che siano adottate procedure specifiche per l’informazione di tutti i soggetti sopra individuati, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l’esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Ogni violazione del Modello deve essere comunicata, per iscritto, all'O.d.V., ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'O.d.V. deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'O.d.V. informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via al procedimento al fine di muovere le contestazioni e la eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui ai paragrafi successivi.

4.5) Principi generali relativi alle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (come la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto).

4.6) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.

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

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'O.d.V. sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione delle misure di tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- **richiamo verbale:** nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna; recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto, non aventi rilevanza esterna.
- **ammonizione scritta:** nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- **multa** non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:** oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente sezione, tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro);

- **licenziamento con preavviso:** in caso di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.
- **licenziamento senza preavviso:** per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. **giusta causa**, come: la violazione di regole, procedure, prescrizioni del Modello, ovvero del Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dal RSPP, e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente, RSPP, o preposto, di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente).

4.7) Sanzioni nei confronti dei dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua **natura fiduciaria**. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato **elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale**, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa,

le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL.

Oltre agli altri casi in cui sia configurabile un illecito disciplinare per violazione delle norme di legge e contrattuali, le sanzioni a carico dei **dirigenti** di Barcolana – come sopra richiamate – saranno applicate in caso di violazione di:

- Precetti contenuti nel Modello Organizzativo;
- Precetti contenuti nel Codice Etico.

Inoltre, troveranno applicazione in caso di:

- Elusione dei controlli operati dall'O.d.V.;
- Ostruzione dell'attività di controllo dell'O.d.V.;
- Mancata collaborazione con l'O.d.V.;
- Omesso controllo e/o supervisione dei propri dipendenti/collaboratori in merito all'osservanza delle procedure e dei precetti previsti dal Modello.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla Società ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- **sospensione cautelare** del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La Società, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

4.8) Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.⁷.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del/dei preposti/delegati che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione potrà essere coadiuvato dall'O.d.V.

Le sanzioni applicabili nei confronti del/dei preposti/delegati sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il preposto/delegato sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

4.9) Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, nonché soggetti in *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

A tal fine, i contratti stipulati dalla Società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di

⁷ Art. 2392 c.c. Responsabilità verso la società.

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

L'O.d.V., in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico.

I contratti con i soggetti esterni conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

È compito della Funzione aziendale che si avvale dei soggetti esterni annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi. Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a sua disposizione.

4.10) Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della legge sul *whistleblowing*.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge Whistleblowing, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

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.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi della Legge n. 179/2017, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti disciplinari.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante (art. 3):

- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- facilitatori (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata)
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone di cui sopra.

4.11) Procedimento sanzionatorio.

I principi che reggono il procedimento sanzionatorio sono improntati ai criteri di:

- **legalità e tipicità:** le sanzioni adottabili sono quelle specificate dal Modello e l'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- **integrabilità:** il sistema sanzionatorio del Modello si integra con il sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori presenti in Barcolana;
- **pubblicità:** la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- **contraddittorio:** gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto ed in modo specifico;
- **tempestività:** il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;

- **gradualità:** le sanzioni sono previste in misura differente per corrispondere adeguatamente alla diversa gravità dell'infrazione commessa.

Nei limiti di quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori, il **procedimento di irrogazione** delle sanzioni è così organizzato:

- **PRE-ISTRUTTORIA**, avviata dall'O.d.V su segnalazione di taluno dei destinatari del Modello o di propria iniziativa, allo scopo di verificare la sussistenza o meno della violazione denunciata o ritenuta;
- **ISTRUTTORIA e DECISIONE**, con contestazione della violazione, valutazione della relativa gravità e scelta della sanzione da irrogare in conformità a quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalle norme del CCNL applicato ed in ogni caso previa giustificazioni da parte del lavoratore.