

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO



versione 3 del marzo 2023

APPROVAZIONE DEL CDA DEL 30/03/2023

SAN CATALDO CONTAINER TERMINAL S.P.A.
S.S. 106 IONICA, MOLO POLISETTORIALE, 74123 TARANTO (IT)
P.IVA/CODICE FISCALE 10658870968

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	1-4
1.1. PREMESSA.....	1-4
1.2. STRUTTURA DI TARANTO	1-5
1.3. RUOLI, MANSIONI E RESPONSABILITÀ DELLA STRUTTURA DI TARANTO	1-5
2. PRINCIPI DEL MODELLO	2-6
2.1. QUADRO NORMATIVO.....	2-6
2.2. ELENCO DEI REATI	2-7
2.2.1. <i>Reati commessi in territorio estero</i>	2-9
3. DEFINIZIONI.....	3-10
4. INTRODUZIONE	4-17
4.1. PREMESSA.....	4-17
4.2. COMPONENTI STRUTTURALI DEL MOG	4-19
4.3. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	4-20
4.4. PROCESSO DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL MOG ALLE RISORSE INTERNE ED ESTERNE.....	4-22
4.5. INFORMATIVA CLIENTI E FORNITORI.....	4-24
4.6. SPECIFICITÀ DEL MODELLO 231 DELLA SOCIETÀ SAN CATALDO CONTAINER TERMINAL S.P.A.	4-24
4.7. ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MOG	4-26
5. CAPITOLO 2: METODOLOGIA PER L'ANALISI DEI RISCHI	5-27
5.1. DESCRIZIONE GENERALE	5-27
5.2. STRUMENTO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT).....	5-28
5.3. GAP ANALYSIS	5-30
6. PRINCIPALI ASPETTI DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	6-31
6.1. SOGGETTI DESTINATARI DEL DECRETO LEGISLATIVO EX D.LGS. 231/01	6-31
6.2. I SOGGETTI "APICALI" E I SOGGETTI SOTTOPOSTI	6-31
6.3. ONERE DELLA PROVA: I CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6-33
6.4. L'AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6-34
6.5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	6-35
6.6. SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO	6-38
6.7. SISTEMA DISCIPLINARE INTRODOTTTO DAL MOG.....	6-41
6.8. I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/01	6-45
6.9. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	6-46
7. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	7-48
7.1. COMPOSIZIONE, NOMINA E SPECIFICITÀ DELL'ODV	7-49
7.2. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ODV	7-53
7.3. OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ODV.....	7-54
8. SISTEMA SANZIONATORIO	8-58
9. SISTEMA DISCIPLINARE.....	9-62

9.1.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	9-63
9.2.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	9-65
9.3.	SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI	9-66
10.	ALLEGATI	10-66

ORIGINIALE

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

1.1. PREMESSA

La San Cataldo Container Terminal S.p.A. è una società controllata dalla Yilport Holding AS, società del gruppo YILDRIM HOLDING AS, operante in 5 continenti e 51 nazioni con Headquarter ad Istanbul, tredicesimo operatore nel mondo con circa 15.000 addetti. La società SCCT è stata costituita nel gennaio 2019 con un capitale sociale a dicembre del 2021 di € 5.000.000, con un numero di addetti in crescita continua secondo il piano industriale concordato e uno scopo sociale così descritto: *“Svolgimento di attività di progettazione, realizzazione e/o gestione diretta o indiretta di porti ed attività terminalistiche, anche in concessione compresi, in via esemplificativa, la realizzazione e (o la gestione di strutture”*.

SCCT S.p.A. è parte del gruppo YILPORT Holding che ad oggi serve 22 terminal nel mondo e 6 dry terminal attraverso 10 paesi inclusi, oltre all'Italia (Taranto) Turchia, Portogallo, Spagna, Malta, Svezia, Norvegia, Ecuador, Guatemala e Perù. Le sue aree di business sono concentrate nel comparto logistica e terminal con un 41% del totale dei propri revenues globali. Inoltre, nell'ottica di integrazione la capogruppo è socia al 24% della compagnia di navigazione CMA-CGM che rappresenta uno tra i più importanti operatori portuali al mondo operante in altri 21 porti a livello **globale**.

Nel luglio 2019 SCCT S.p.a. ha firmato la concessione il Molo polisettoriale di Taranto con l'obiettivo di importanti sviluppi e sia in termini di traffico sia di attrattività visti gli sviluppi logistici previsti nella regione Puglia. Questo progetto del Molo Polisettoriale del porto di Taranto prevede un importante ri-posizionamento strategico del terminal nel Mediterraneo centrale con il raggiungimento graduale di significativi obiettivi di traffico, visti anche gli investimenti previsti nei prossimi anni.

1.2. STRUTTURA DI TARANTO

La società SAN CATALDO CONTAINER TERMINAL S.p.A. (di seguito denominata SCCT S.P.A.) è strutturata organizzativamente secondo una logica di ruoli e responsabilità di tipo funzionale e l'organigramma aziendale è rappresentativo dei livelli gerarchici e dei relativi ruoli e responsabilità.

Alcune funzioni aziendali potrebbero essere ricoperte da figure esterne chiaramente evidenziate e che comunque vengono considerate parte integrante della struttura organizzativa.

La nostra organizzazione, pur essendo detenuta al 100% dal gruppo YILPORT Holding Inc., si è dotata di proprie procedure, prassi e istruzioni tali da indirizzare in modo puntuale tutti i processi aziendali. Ad integrazione di tale documentazione sono presenti ed applicati documenti generali definiti ed approvati dalla Holding.

Di tutta la documentazione esiste ed è disponibile un elenco aggiornato visibile a tutti gli addetti ed alle figure interessate. Tutta la documentazione affronta e descrive sia processi operativi, sia processi che coinvolgono le principali attività che richiedono una specifica compliance normativa applicabili (cfr D.lgs 81/2008, D.lgs 196/2003, Reg. UE 679/2016; leggi e norme vigenti applicabili).

1.3. RUOLI, MANSIONI E RESPONSABILITÀ DELLA STRUTTURA DI TARANTO

L'organizzazione in termini di ruoli mansioni e responsabilità è descritta in modo puntuale nella versione aggiornata dell'organigramma. In particolare, in organigramma sono rappresentate secondo uno schema gerarchico/funzionale. Le mansioni e le figure operative fanno riferimento a dei documenti descrittivi dei propri compiti e mansioni (JOB) coerenti anche con altre figure presenti a livello internazionale.

Per le funzioni di STAFF si fa riferimento a quanto presente anche nella visura camerale dove sono riportati in modo specifico i singoli poteri per le seguenti figure:

- Presidente del CDA;
- Vicepresidente del CDA;
- Consigliere;
- Consigliere delegato;
- Amministratore delegato;
- General manager - Procuratore speciale
- Collegio sindacale e specifici ruoli (presidente e sindaco)

I ruoli e responsabilità delle singole figure sono comunque riferibili, oltre a quanto previsto dalle procedure e job interni, a tutte le leggi, norme e leggi cogenti.

2. PRINCIPI DEL MODELLO

2.1. QUADRO NORMATIVO

Il Decreto 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito denominate "Enti") per alcuni reati che possono essere commessi nell'interesse o vantaggio delle stesse, da parte di:

- a. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "soggetti in posizione apicale");
- b. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti definiti subordinati").

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella della persona fisica **che ha materialmente commesso il reato** e sono entrambe oggetto

di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Inoltre, si deve considerare che la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica che compie il reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

2.2. ELENCO DEI REATI

La responsabilità dell'Ente ad oggi sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di condotte illecite (c.d. reati presupposto) richiamate espressamente nel Decreto:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- 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);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati 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);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. n. 231/2001)
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 - Quinques TUF)
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti (art. 25-octies-1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs 231/2001);
- Reati tributari: Modifica comma 1-bis contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs 231/2001);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.Lgs 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001).

In particolare, si è considerata altamente improbabile o esclusa in linea di principio il rischio di realizzazione delle seguenti classi di reato:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive e esercizio abusivo di gioco o scommessa (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001);

In ogni caso, pur potendosi considerare remoto il rischio di realizzazione dei reati sopra indicati, il presente Modello individua, per alcune classi di reato, una serie di principi generali che dovranno essere osservati dai destinatari della nostra Società nello svolgimento delle attività sensibili al fine di eliminare definitivamente il rischio.

La Società San Cataldo Container Termina S.p.a. con tutto il suo personale e con la struttura internazionale si impegna a tenere costantemente monitorata la propria attività sia in relazione ai suddetti reati sia in relazione a quelli già applicabili, sia agli ulteriori che dovessero essere recepiti dal D.Lgs. 231/01, attraverso l'implementazione e la sua corretta attuazione in tutte le aree aziendali del presente Modello e delle procedure ad esso collegate.

2.2.1. REATI COMMESSI IN TERRITORIO ESTERO

Nella gestione del processo di un modello 231 tale aspetto coinvolge la nostra società in relazione alla propria specifica struttura societaria. Nello specifico in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può esser chiamato a rispondere, in relazione a reati consumati all'estero, secondo i seguenti presupposti:

1. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (cfr art. 5 comma 1 del Decreto);
2. l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
3. l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale;
4. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art. 5 comma 1 del Decreto).

3. DEFINIZIONI

- 🚩 **Aree a rischio** = Aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001
- 🚩 **Attività sensibili** = attività o processi leciti nel compimento dei quali è possibile, in astratto, ipotizzare la commissione di uno o più dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.
 - **c.c.** = codice civile.
 - **c.p.** = codice penale.
 - **C.C.N.L.** = contratto collettivo nazionale di lavoro attraverso il quale la società disciplina i rapporti con il proprio personale dipendente.
- 🚩 **Circolare n. 83607/2012** = circolare della Guardia di Finanza avente ad oggetto l'attività della Guardia di Finanza a tutela del mercato dei capitali, di data 19 marzo 2012.
- 🚩 **Codice etico** = Codice Etico che identifica l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività.
- 🚩 **Collaboratori** = personale che è legato alla società da un contratto di collaborazione a tempo determinato o indeterminato.
- 🚩 **Confisca** = acquisizione coatta da parte dello Stato di beni o denari quale conseguenza della commissione di un reato.
- 🚩 **D.Lgs. 231/01 o Decreto** = D.Lgs. di data 08 giugno 2001, n. 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" e successive modifiche e integrazioni che norma la responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente alla

commissione di un reato da parte dei soggetti inseriti nel suo organico (c.d. soggetti apicali e sottoposti).

- 📄 **D.Lgs. 152/06** = Codice dell' Ambiente.
- 📄 **D.Lgs. 231/07 (Decreto Antiriciclaggio)** = recepisce la Direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell' utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché la Direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.
- 📄 **D.Lgs. 81/08 (Decreto Sicurezza)** = Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 📄 **D.Lgs. 28/15** = disposizioni in materia di non punibilità per particolare tenuità del fatto, a norma dell' art. 1, comma 1, lettera m), della L. 28 aprile 2014, n. 67.
- 📄 **Destinatari** = ai sensi dell' art. 5 del D.Lgs. 231/01, tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo ed i dipendenti; il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo all' Azienda, operano su mandato o sono legati da rapporti giuridici.
- 📄 **Dibattimento** = fase del processo penale nella quale si procede alla raccolta ed acquisizione delle prove nel rispetto del contraddittorio delle parti.
- 📄 **Dipendenti** = soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con l' Azienda.
- 📄 **DVR** = Documento di Valutazione dei Rischi. E' lo strumento prescritto dal D.Lgs. 81/08 che valuta tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei

lavoratori presenti in Azienda e predisporre le misure di prevenzione e protezione da adottare al fine di annullare detti rischi.

- 🔖 **Linee Guida Confindustria** = Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data giugno 2021).
- 🔖 **MOG o Modello** = Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, D.lgs. 231/01.
- 🔖 **Organi Sociali** = il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e l'Assemblea dei soci.
- 🔖 **Organismo di Vigilanza o OdV** = organismo deputato a vigilare sull'osservanza del MOG in Azienda, nonché a valutare e proporre eventuali aggiornamenti del Modello. È un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- 🔖 **P.A.** = Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.
- 🔖 **Principio di legalità** = attribuzione alla legge del potere di individuare i fatti costituenti reato ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- 🔖 **Procedura** = documento di varia natura (istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo.
- 🔖 **Protocolli (locali e di gruppo)** = Si intende il complesso delle norme e disposizioni aziendali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le procedure, le norme operative, i manuali, la modulistica e i comunicati al personale.

- 🚩 **Quote** = misura utilizzata dal D.lgs. 231/01 per la determinazione delle sanzioni pecuniarie, compresa tra un minimo di 100 e un massimo di 1.000.
- 🚩 **Reati presupposto** = reati di cui agli artt. 24 e ss. del D.lgs. n. 231/01.
- 🚩 **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)** = Regolamento (UE) del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016 n. 679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.
- 🚩 **Sanzioni interdittive** = sanzioni che determinano una compressione della libertà organizzativa dell'Azienda.
- 🚩 **SCI** = Sistema di Controllo Interno.
- 🚩 **Sistema disciplinare** = sistema disciplinare di cui all'art. 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. n. 231/01 consistente nell'insieme delle misure sanzionatorie applicabili alle violazioni del MOG.
- 🚩 **Soggetti in posizione apicale** = persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda, o di una sua unità organizzativa, dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (ex art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/01).
- 🚩 **Soggetti terzi** = Coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società
- 🚩 **Segnalazione** = segnalazione riguardante comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs.

231/2001, violazioni del Modello 231, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

ORIGINALE

ORIGINIALE

PARTE GENERALE

ORIGINALE

4. INTRODUZIONE

4.1. PREMESSA

Il presente Modello di Organizzazione e gestione (MOG) è redatto in base alle prescrizioni dettate dalle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/01 e dalla normativa dal medesimo richiamata, alle direttive previste dalle Linee Guida adottate di riferimento di Confindustria. Lo scopo **fondamentale** del presente Modello è, pertanto, quello di predisporre ed attuare un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei soggetti che operano nell'ambito delle attività sensibili, con la consapevolezza di poter determinare illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti, non solo per sé stessi, ma anche per la Società, **questo** al fine di eliminare o, comunque, ridurre al minimo il rischio di una pronuncia di condanna a carico della Società e dei suoi rappresentanti ai sensi del D.lgs. 231/01.

Attraverso lo sviluppo del MOG, SCCT S.p.A. assume la consapevolezza che nello svolgimento di talune attività rientranti nel suo oggetto sociale sussiste un potenziale rischio di commettere alcuni dei reati elencati dal Decreto e pertanto ha predisposto ed adottato ed introdotto le misure che appaiono necessarie alla prevenzione della commissione di tali reati.

Il Modello costituisce pertanto, regolamento interno in Italia e il riferimento per le società estere collegate (Holding) con l'obiettivo di trasmetterlo, dividerlo e perseguirlo da parte di tutti i collaboratori esterni che cooperano nell'ambito dei processi gestiti dalla società SCCT S.p.A..

Con l'adozione di Modello di gestione la nostra Società dichiara di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui si fosse apparentemente in condizione di trarne un vantaggio) sono da considerarsi comunque contrari ai principi a cui si è sempre ispirata l'attività imprenditoriale della società e del gruppo.

L'efficacia del nostro Modello viene garantita attraverso il suo costante adeguamento alla struttura organizzativa della nostra Società, allo sviluppo di puntuali procedure e strumenti di controllo ed alla previsione di un sistema sanzionatorio disciplinare, applicabile a tutte le ipotesi di violazione o elusione delle prescrizioni in esso contenute.

Il presente Modello deve essere portato a conoscenza dei destinatari e di ulteriori eventuali soggetti con cui si viene in contatto attraverso i differenti strumenti e modalità presenti quali, ad esempio, interventi di comunicazione formale, diffusione attraverso il proprio canale internet, formazione e coinvolgimento del personale, modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione ed al diverso livello di coinvolgimento nelle attività considerate a rischio.

Il Modello e la sua applicazione è stato strutturato sui principi di un adeguato e sistematico approccio di controllo interno:

- 🚩 il principio di tracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- 🚩 il principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- 🚩 il principio di formalizzazione delle deleghe;
- 🚩 il principio della comunicazione obbligatoria all'OdV di tutte le informazioni rilevanti per l'espletamento del suo incarico.

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1), lett. b), del Decreto, il presente Modello dovrà essere aggiornato in occasione di:

- 🚩 innovazioni e modifiche normative;
- 🚩 violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;

- modifiche della struttura organizzativa di Azienda, derivanti, ad esempio, da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa che dipendono dallo svolgimento di nuove attività.

I soggetti che intrattengono rapporti con tutte le parti interessate (pubbliche e private) e che operano per conto di SCCT sono tenuti a comportarsi, nell'esercizio della loro attività professionale, con diligenza, correttezza, trasparenza ed in coerenza con i principi del gruppo.

4.2. COMPONENTI STRUTTURALI DEL MOG

Il modello è stato predisposto e costruito, oltre che dagli elementi previsti dalle normative cogenti e vigenti, anche da quanto indicato dalle linee guida di Confindustria in aggiornamento del giugno 2021 e da una sequenza strutturata di valutazioni, analisi e strumenti tali da permettere una chiara e logica gestione del processo complessivo.

In particolare, gli elementi strutturali fondamentali si possono riassumere nei seguenti punti:

- Analisi complessiva dell'organizzazione;
- Mappatura delle aree a rischio;
- Sviluppo e implementazione di processi e procedure per la prevenzione del rischio nel rispetto delle decisioni e prassi della società e del gruppo;
- Gestione della tracciabilità delle attività e gestione dei processi e flussi comunicativi.

4.3. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In un'ottica di prevenzione la SCCT S.p.A. ha definito il sistema di deleghe e di procure in maniera da distinguere compiti e funzioni, con la conseguenza di garantire la tracciabilità e l'evidenza delle operazioni svolte. Per delega si intende un atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti; per procura si intende un atto unilaterale di natura negoziale con il quale un soggetto conferisce, in maniera espressa o tacita, ad un terzo il potere di rappresentanza.

Con riferimento specifico a quanto riferito e contenuto nelle deleghe e procure delle singole figure aziendali:

- ❖ tutti coloro che intrattengono per conto della nostra Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- ❖ le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ❖ ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente.

Con riferimento specifico alle procure:

- ❖ possono essere conferite a persone fisiche espressamente individuate nelle procure medesime oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri;
- ❖ le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, comprendono l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti di spesa,

le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività e i poteri del procuratore.

ORIGINALE

Al fine di dare concreta attuazione al D.lgs. 231/01, tutte le procedure, policies aziendali ed il sistema di deleghe e procure sono sottoposte ad un costante processo di revisione, che rappresenta l'elemento fondamentale per lo sviluppo di un sistema di monitoraggio continuo dei rischi:

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

Conseguentemente, ciascuna attività sensibile attuata in qualunque forma all'interno dei processi della SCCT S.p.A. sarà svolta nel rispetto di principi e di procedure specifiche individuate al fine di evitare (o comunque ridurre al minimo) il rischio di realizzazione di uno dei reati puniti dal Decreto da parte dei soggetti deputati allo svolgimento di quelle specifiche attività.

4.4. PROCESSO DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL MOG ALLE RISORSE INTERNE ED ESTERNE

La funzione HR in sintonia con la Direzione, il CDA e l'OdV della SCCT S.p.A., al fine di promuovere la conoscenza del modello e di supportare le figure aziendali che sono coinvolte nelle aree identificate nell'analisi a rischio, ha predisposto delle sessioni di formazione che hanno coinvolto i vari esponenti aziendali secondo una

formula orientata alla massima coerenza organizzativa ed efficacia di comunicazione. Inoltre, si è provveduto ad inserire sul portale intranet aziendale una copia del Modello aggiornato garantendo sempre la presenza in ultima revisione in formato PDF **NON** modificabile.

La funzione HR, insieme ai responsabili di funzione, all'OdV ed alla Direzione, valuta periodicamente (o comunque almeno 1 volta all'anno), l'esigenza di avviare delle sessioni di informazione/formazione da erogare obbligatoriamente al personale secondo differenti modalità (e-learning, formazione in presenza) in funzione di specifiche esigenze, nuove assunzioni, di modifica della normativa o in caso di segnalazione di scarsa conoscenza del modello e degli strumenti elaborati a supporto dello stesso.

Gli argomenti principali che sono stati presi in esame dal presente MOG e che sono da ritenersi parte integrante della formazione sono quelli di seguito indicati:

- ❖ la descrizione del contesto della nostra Società e dell'attività tipica svolta dalla SCCT S.p.a.;
- ❖ L'analisi organizzativa e l'identificazione delle figure chiave;
- ❖ L'analisi dei processi decisionali ed operativi coinvolti;
- ❖ L'analisi della documentazione presente (prassi, guidelines, protocolli, procedure, etc...) e loro applicazione;
- ❖ La descrizione delle attività sensibili vale a dire di quelle attività a rischio di reato nello svolgimento delle proprie mansioni dove vi è un potenziale rischio di incorrere in uno dei reati presupposto del D.lgs. 231/01 identificati attraverso specifica attività di assessment;
- ❖ l'individuazione dei sistemi di controllo interno già adottati in relazione allo svolgimento delle attività sensibili;

- ❖ l'identificazione e valutazione dei sistemi di controllo già adottati per la programmazione dello svolgimento delle attività sensibili nell'ottica di ridurre al minimo il rischio di realizzazione di uno dei reati richiamati dal Decreto, e l'istituzione di sistemi di controllo volti a disciplinare lo svolgimento delle attività sensibili della nostra Società, laddove non ancora previsti;
- ❖ Lo sviluppo e la presenza di strumenti operativi con la loro applicazione;
- ❖ Eventuali informazioni arrivate da varie fonti ufficiali reputate di particolare interesse nell'applicazione nella specifica realtà SCCT.

4.5. INFORMATIVA CLIENTI E FORNITORI

A tutti i Fornitori, clienti e Partner deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di SCCT S.p.A. attraverso informative specifiche, canali di comunicazione istituzionali (vedi anche sito internet), nella sottoscrizione di un contratto con precisa presa coscienza della presa visione, comprensione e dell'applicazione alle attività che li vedono coinvolti. Agli stessi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello.

4.6. SPECIFICITÀ DEL MODELLO 231 DELLA SOCIETÀ SAN CATALDO CONTAINER TERMINAL S.P.A.

Nel CDA del 31/03/2022, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato positivamente l'adozione per la prima volta del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001 in revisione dicembre 2021. Nello specifico, sviluppo del Modello si è tenuto conto dei seguenti fattori:

- ❖ dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;

- 🔍 dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- 🔍 della prassi della società italiana e delle prassi applicabili definite dalla HOLDING in ordine al loro impatto sull'applicazione del modello;
- 🔍 della modifica/integrazione dei reati presupposto;
- 🔍 delle sentenze emesse.

Nel presente Modello 231 nei seguenti capitoli vengono descritti i principali elementi utilizzati e sviluppati per la corretta gestione del proprio modello. In particolare, vengono descritti e analizzate i seguenti punti:

- 🔍 L'utilizzo di una Metodologia per l'analisi dei rischi attuata secondo standard internazionali;
- 🔍 Il Codice etico quale parte integrante del modello;
- 🔍 Codici di comportamento di gruppo;
- 🔍 Le regole e modalità di aggiornamento del Modello 231 in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- 🔍 La nomina e l'introduzione dell'Organismo di Vigilanza", con la relativa attività di nomina e attribuzione di funzioni e poteri, oltre la definizione dei flussi informativi da e verso l'organismo medesimo;
- 🔍 I Destinatari ed estensione del Modello 231", con l'individuazione dei destinatari del Modello 231 e la comunicazione dello stesso al personale e ai terzi, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi;
- 🔍 Il Sistema disciplinare, contenente la definizione delle sanzioni comminate in caso di violazione del Modello 231;

- ❖ I Presidi di controllo”, con l’individuazione degli standard generali di trasparenza;
- ❖ I principi standard generali di trasparenza.

4.7. ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MOG

Il processo di gestione ed adozione del MOG prevede i seguenti passi:

- ❖ Il MOG viene adottato con approvazione da parte dell’organo amministrativo, in conformità alle prescrizioni contenute nell’art. 6, comma 1, lettera a), del D.lgs. 231/01.
- ❖ Tutte le successive modifiche/integrazioni del presente Modello saranno approvate dall’organo amministrativo della nostra Società, previa proposta dell’Organismo di Vigilanza.
- ❖ La società nelle figure preposte, comunica il MOG adottato (e, quindi, ogni successivo aggiornamento) allo scopo di assicurare che tutti i destinatari siano a piena conoscenza sia delle procedure da seguire per compiere correttamente le proprie mansioni sia della tipologia di sanzioni che conseguono ad eventuali inosservanze.
- ❖ La società rende disponibile una copia del MOG aggiornato nei diversi locali in cui si svolge l’attività operativa aziendale (bacheche aziendali), garantendo la presenza della corretta revisione.

Allo scopo di sensibilizzare i destinatari del presente Modello Organizzativo sugli elementi del D.lgs. 231/2001 e sui rischi potenzialmente presenti, nonché sulle procedure specifiche che devono essere messe in atto per prevenire i rischi di reato, la

nostra organizzazione, dopo una formazione iniziale per tutto il personale sull'introduzione del MOG, valuta eventuali necessità di formazione pianificando delle sessioni formative/informative per il personale.

5. CAPITOLO 2: METODOLOGIA PER L'ANALISI DEI RISCHI

5.1. DESCRIZIONE GENERALE

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito richiamate come "Attività Sensibili"), è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto considerate rilevanti per la nostra Società.

Per ciascuna delle attività Sensibili vengono identificate ed analizzate, oltre alla figura referente dello specifico processo aziendale ("Key Officer") in relazione al proprio ruolo, anche le prassi operative e gestionali esistenti applicate nonché gli elementi di controllo in essere. Viene conseguentemente effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente ed applicato con i principi e i contenuti del Modello 231 sviluppato (in particolare analizzando i protocolli, processi ed i presidi di controllo) in modo da valutare la corretta applicazione.

Secondo i principali riferimenti internazionali il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, prassi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione aziendale per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza aziendale, garantendo, allo stesso tempo, l'affidabilità delle informazioni aziendali, finanziarie, il rispetto delle leggi e dei regolamenti aziendali applicati e la salvaguardia dei beni e dei principi aziendali.

Le componenti e gli elementi del sistema di controllo che necessitano per una efficace e corretta gestione si possono riassumere nei seguenti punti:

- 🚩 la struttura organizzativa;
- 🚩 l'attribuzione di autorità e responsabilità (comprese le specifiche procure);
- 🚩 l'integrità ed il rispetto dei valori etici aziendali;
- 🚩 l'approccio e lo gestionale del Management;
- 🚩 le politiche e pratiche verso il personale;
- 🚩 le specifiche competenze del personale;
- 🚩 le politiche verso i fornitori e partner esterni;
- 🚩 i sistemi e strumenti di controllo;
- 🚩 i processi di gestione predisposti per la gestione non conformità rilevate;
- 🚩 la corretta attuazione delle azioni identificate e la misura della loro efficacia.

5.2. STRUMENTO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT)

La gestione del processo di valutazione dei rischi e la conseguente metodologia utilizzata rappresenta un punto critico di tutto il processo di sviluppo di un Modello Organizzativo. Per tale ragione l'analisi è stata strutturata secondo i modelli ed i principi di quanto riportato dalle normative internazionali di riferimento sulla RISK Analysis UNI EN ISO 31000 e UNI EN ISO 31010. Nello scenario complessivo dei possibili strumenti proposti per la valutazione dell'impatto si è scelto l'approccio secondo un modello FMEA (Failure Mode Effective Analysis) in quanto presenta alcune fondamentali caratteristiche principali quali una facile applicazione nello

specifico ambito organizzativo, una misurazione secondo parametri quantitativi utilizzati come riferimento nei processi di analisi (Probabilità/Gravità/Ripetitività) che garantiscono anche un'alta capacità di applicabilità nei vari settori aziendali ed una facile interpretazione dei valori e delle implicazioni. Inoltre, tale strumento permette una maggiore oggettiva e una trasversalità di valutazione attraverso un confronto e una condivisione tra le varie funzioni apicali.

Le sequenze operative utilizzate nell'approccio all'analisi del rischio sono di seguito descritte:

- 🔍 Analisi e mappatura dei processi e conseguente identificazione dei KEY CRITICAL PROCESSES
- 🔍 analisi ed identificazione delle figure di riferimento (organigramma);
- 🔍 programma delle interviste alle funzioni chiave (Key officer);
- 🔍 identificazione delle macro-attività;
- 🔍 identificazione degli standard di controllo;
- 🔍 individuazione dei reati presupposto applicabili;
- 🔍 identificazione dei processi a rischio di reato;
- 🔍 analisi delle risultanze;
- 🔍 valutazione della probabilità di accadimento - attraverso l'uso di una check list con indici ponderati (Probabilità/Gravità/Ripetitività) per ogni singolo reato presupposto previsto dall'Ex D.Lgs. 231/2001 secondo una logica di Situazione attuale (AS-IS) con un **Indice di Rischio attuale (IR)** con una situazione FUTURA o desiderata (TO-BE) e relativo indice di rischio residuo (**IIR**) valutato in funzione dell'efficacia delle azioni correttive/preventive identificate. Tale parametro di Rischio Residuo in

funzione del proprio valore nella scala di criticità, garantisce una corretta pianificazione delle azioni da monitorare.

La determinazione dell'importanza dell'impatto (INDICE di rischio) del singolo Rischio analizzato è identificata attraverso il valore ottenuto nel prodotto delle tre voci $P \times G \times R$ che permette inoltre di definire una gravità delle singole voci analizzate e di conseguenza una priorità di analisi ed eventuale azione. Le azioni intraprese a fronte dell'analisi effettuata hanno lo scopo di ridurre, minimizzare o eliminare il rischio identificato e tale aspetto viene identificato attraverso il parametro definito RISCHIO RESIDUO (IIR) per ciascuno dei quali viene applicata la valutazione di accettabilità dello stesso.

Il processo di analisi dei rischi complessivo deve essere svolto almeno annualmente se le condizioni rimangono immutate, altrimenti deve essere effettuata ogni qualvolta interviene una modifica sostanziale che possa comprenderne aspetti normativi, legislativi, organizzativi, documentali interni, etc...). Tale analisi viene effettuata con una periodicità almeno annuale al fine di garantire una corretta e puntuale valutazione dei rischi in relazione sia alle modifiche organizzative che normative che possono presentarsi rispetto alla situazione pregressa.

5.3. GAP ANALYSIS

Il processo di valutazione dei controlli viene rilevato mediante un confronto tra le specifiche caratteristiche della società, gli obiettivi previsti e richiesti dall'applicazione del modello in coerenza con quanto riportato sul Decreto 231/201 e/o suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi nazionali e internazionali.

La valutazione complessiva dell'adeguatezza del MOG e delle sue componenti è attuata tenendo conto del livello di rischio ritenuto dal vertice aziendale accettabile valutato con gli strumenti di RISK Assessment ed in seguito approvato da tutto il CDA.

In tale ottica, il sistema di controllo è ritenuto adeguato se l'ipotetica commissione delle fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto è consentita da una elusione fraudolenta del Modello (l'Ente è prosciolto solo se dimostra che il reato è stato compiuto con elusione fraudolenta del modello (art. 6 co. 1 lett. c).

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistenti e quelli ritenuti ottimali in relazione all'eliminazione/minimizzazione del rischio consente all'organizzazione di individuare una serie di azioni di integrazione e/o miglioramento del sistema di gestione dei reati e di conseguenza nell'individuazione delle migliori soluzioni in relazione all'efficacia dei controlli da attuare.

6. PRINCIPALI ASPETTI DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

6.1. SOGGETTI DESTINATARI DEL DECRETO LEGISLATIVO EX D.LGS. 231/01

Il D.lgs. 231/01 si rivolge agli Enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono esclusi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

6.2. I SOGGETTI "APICALI" E I SOGGETTI SOTTOPOSTI

I soggetti che attraverso la loro condotta illecita possono determinare una qualche responsabilità in capo all'Ente (SCCT S.p.A. nello specifico) sono quelli indicati nell'art. 5 del D.lgs. 231/01, ovvero:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente e persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. soggetti subordinati).

Il riferimento è, ad esempio, indirizzato alle figure di amministratori, legale rappresentante, General manager, Process owner, ai destinatari di norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle figure sia interne che esterne di riferimento nell'ambito dei processi identificati come sensibili ed alle figure sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti anzidetti (c.d. soggetti sottoposti). In questa categoria vengono inclusi tutti i dipendenti, ma anche tutti i collaboratori ed i consulenti esterni coinvolti nelle attività di SCCT.

La circostanza che l'Ente sia ritenuto responsabile per una condotta imputabile ad un soggetto diverso non costituisce una violazione del principio costituzionale della personalità della responsabilità penale e, quindi, non può essere considerata come un'ipotesi di responsabilità oggettiva. In forza del rapporto di immedesimazione organica con il suo dirigente apicale, l'Ente risponde per fatto proprio. La condizione affinché la persona giuridica risponda delle attività poste in essere da tali soggetti è che la persona fisica abbia commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Se, viceversa, la persona fisica ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'Ente non è responsabile.

I concetti di interesse e di vantaggio dell'Ente non vanno intesi come sinonimi. In particolare, l'interesse della persona giuridica va valutato *ex ante* e costituisce la prefigurazione di un indebito arricchimento, mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*, dopo che il reato è stato portato a compimento. Questa situazione rende spesso di difficile relazione tra questi presupposti oggettivi (l'interesse o il vantaggio dell'Ente) con i reati di tipo colposo individuati dal D.lgs. 231/01.

A tal proposito ci si è chiesti come possa configurarsi un vantaggio o un interesse per un Ente in presenza, ad esempio, di un omicidio colposo nell'ambito dei processi collegati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il ragionamento logico-giuridico muove dal presupposto che all'Ente viene contestata un'inadeguatezza organizzativa che è ben traducibile in una colpa, nel senso di non cura degli interessi pregiudicabili, magari conseguente ad una volontà di contenimento dei costi, che si traduce in un vantaggio.

6.3. ONERE DELLA PROVA: I CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'individuazione del soggetto che ha commesso il reato incide al fine della determinazione dello specifico onere della prova posto in capo all'Ente. L'art. 6 del D.lgs. 231/01 dispone che se il reato è stato commesso da soggetti che rivestono una posizione apicale all'interno dell'Ente, questo non è responsabile se viene provato:

- a) di avere **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) idoneo a prevenire i reati della specie di quelli che si sono verificati;
- b) di essere dotato di un Organismo di Vigilanza (OdV);
- c) che il soggetto agente ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Viceversa, se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7 del D.lgs. 231/01). Questa situazione è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Anche in riferimento a quanto riportato nella Circolare n. 83607/12 della Guardia di Finanza, dove viene precisato che il MOG adottato dall'Ente, **per fungere da scriminante, deve essere costruito in modo tale da evitare la realizzazione di determinate condotte illecite; non è sufficiente la mera adozione del Modello**, essendo necessaria una efficace ed effettiva attuazione del Modello organizzativo adottato.

Pur in assenza di uno specifico obbligo normativo che impone l'adozione del MOG, la società SCCT S.p.A. ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.lgs. 231/2001 e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché assumano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti improntati alla correttezza, alla trasparenza e al rispetto delle leggi, norme applicabili, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

6.4. L'AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'art. 8 del D.Lgs. 231/01 attribuisce la responsabilità in capo all'Ente anche quando:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Pertanto, va distinta la colpevolezza dell'individuo (della quale si occupa il sistema penale tradizionale) dalla responsabilità dell'Ente, disciplinata per l'appunto dal D.lgs. 231/01. Nella fattispecie di cui alla superiore lett. a) rientra anche l'ipotesi della assoluzione della persona fisica per non avere commesso il fatto, così che l'Ente potrebbe essere condannato per l'illecito dipendente dallo stesso fatto per il quale l'accusato è stato prosciolto.

In tali situazioni il processo avrà luogo esclusivamente a carico della persona giuridica, non essendo possibile accertare la responsabilità penale dell'autore del reato. In questo senso si afferma l'autonomia processuale dell'illecito amministrativo, la cui cognizione non è preclusa da particolari esiti dell'accertamento penale. La responsabilità dell'Ente permane anche in caso di morte del *reo* prima della condanna, di intervenuta prescrizione del reato presupposto e di remissione della querela. Nell'ipotesi di amnistia, se l'imputato rinuncia alla sua applicazione, non si procederà comunque nei confronti dell'Ente. La *ratio* di tale scelta va rinvenuta nella volontà di non vincolare il destino processuale dell'Ente alle scelte individuali dell'imputato. L'Ente in ogni caso può decidere di rinunciare all'amnistia.

6.5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il presente Modello è stato sviluppato prendendo in considerazione le esigenze dello specifico contesto nel quale opera la nostra società e, quindi, le prescrizioni dettate dai processi operativi collegate alla descrizione presente nelle Linee Guida di Confindustria. Le Linee Guida prese come guida non hanno ovviamente carattere prescrittivo, ma comunque tenendo presente che l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Come ribadito dalle linee guida, il Modello deve essere studiato e realizzato in modo da risultare idoneo alla finalità richiesta dalla normativa di cui al Decreto, vale a dire la prevenzione del rischio reato non in astratto, **ma nel concreto della specifica realtà Aziendale**, così da potersi inserire in modo efficace e costruttivo nel quotidiano svolgersi di tale realtà e da divenirne parte integrante.

Le Linee Guida suggeriscono di costruire il proprio MOG solo dopo aver effettuato una approfondita indagine circa l'organizzazione dell'Ente, così da riuscire ad individuare gli ambiti e le attività che potrebbero dare luogo al rischio di commissione dei reati e degli illeciti considerati dal D.Lgs. 231/01.

In un'ottica di prevenzione le linee guida di CONFINDUSTRIA hanno indicato quali elementi essenziali da sviluppare:

- 🚩 elenco dei reati e degli illeciti considerati dal D.Lgs. 231/01;
- 🚩 descrizione l'organizzazione dell'Ente nel suo complesso;
- 🚩 gli ambiti e le attività, nel quadro dell'attività realizzata dall'Ente, che potrebbero dar luogo alla commissione dei reati considerati dal Decreto con conseguente responsabilità anche per l'Ente;
- 🚩 le attribuzioni delle deleghe e dei poteri Aziendali e la relativa estensione, ovviamente in relazione ai reati considerati dal Decreto;
- 🚩 attenzione ad eccessive concentrazioni di potere in capo a singoli uffici o singole persone;
- 🚩 garanzia di una chiara ed organica attribuzione di compiti;
- 🚩 garanzia che gli assetti organizzativi vengano effettivamente attuati;

- ❏ definizione chiara, compresa ed esaustiva delle procedure da seguire per assumere decisioni che ricadono in capo all'Ente e che possono esporlo a responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/01;
- ❏ processi e forme di tutela delle disposizioni del MOG, così da evitare la loro elusione;
- ❏ garanzia di procedure di trasparenza e controllo nella formazione nella gestione delle provviste economiche;
- ❏ processi in capo a tutti i soggetti che interagiscono all'interno dell'Ente di precisi obblighi di informazione puntuale verso l'OdV;
- ❏ coinvolgimento per tutto il personale ed i collaboratori esterni nell'osservanza del MOG ;
- ❏ pianificare e svolgere specifici corsi per la formazione del personale e di quanti altri sottoposti alla direzione o vigilanza dell'Ente e la loro sensibilizzazione con riguardo al rischio di commissione dei reati e illeciti considerati dal Decreto;
- ❏ procedure per la comminazione di sanzioni appropriate per il caso di mancato rispetto delle disposizioni recate dal Modello;
- ❏ processi efficaci di diffusione dei principi che hanno guidato alla realizzazione del Modello tra i dipendenti e i collaboratori;
- ❏ Sviluppare ed applicare punti nei contratti che regolano i rapporti tra l'Ente e le figure ricomprese nella sua organizzazione una clausola attraverso la cui sottoscrizione i soggetti dichiarano di conoscere il Modello, o perlomeno i principi ispiratori del medesimo;
- ❏ Processi e modelli per una costante attività di verifica ed aggiornamento del MOG.

6.6. SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO

Il D.Lgs. 231/01 (art. 9) individua le sanzioni applicabili all'Ente in ipotesi di condanna, distinguendo le seguenti tipologie di sanzioni:

- 🚫 pecuniarie,
- 🚫 interdittive: tra le quali, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti o contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi,
- 🚫 la confisca,
- 🚫 la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria, applicabile a tutti gli illeciti dipendenti da reato ha natura principalmente afflittiva e non risarcitoria, nel senso che viene irrogata con lo scopo di punire l'illecito commesso e non di reintegrare un danno patrimoniale subito da terzi. La sanzione pecuniaria di cui alla normativa viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. Il numero delle quote viene determinato dal giudice, facendo applicazione dei seguenti criteri, previsti all'art. 11 del Decreto:

- 🚫 la gravità del fatto;
- 🚫 il grado di responsabilità dell'Ente;

- ☛ L'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il valore della singola quota viene determinato in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente. Come affermato al punto 5.1 della Relazione al Decreto, per accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato.

L'art. 12 del Decreto 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Precisamente, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e comunque non può superare l'importo di € 103.291,00 se:

- ☛ l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo,
- ☛ ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente:

- ☛ ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso;
- ☛ ha attuato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni anzidette la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso la sanzione pecuniaria non potrà mai essere inferiore a € 10.329,00. La sanzione pecuniaria, determinata nei termini di cui sopra,

viene sempre applicata in presenza di un illecito; le sanzioni interdittive (già sopra indicate) saranno applicate solo se espressamente previste dal Decreto.

L'art. 13 del Decreto prevede che le sanzioni interdittive vengano applicate al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Organizzazione e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

In particolare, fra le sanzioni interdittive, quella concernente l'interdizione dall'esercizio dell'attività viene vista come *extrema ratio* e proprio per questo può essere applicata solo quando l'irrogazione di altre sanzioni risulta inadeguata.

Vista la particolare gravità delle sanzioni interdittive, esse non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'Organizzazione ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze del reato o, comunque, si è adoperato in tal senso;
- b) l'Organizzazione ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'attuazione di un MOG;

- c) l'Organizzazione ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Con la sentenza di condanna dell'Organizzazione è sempre disposta la confisca del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto del reato (utilità economica immediata ricavata), salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione potrà avvenire per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede. Le spese di pubblicazione sono a carico dell'Organizzazione. Il termine di prescrizione per le sanzioni amministrative è di cinque anni, decorrenti dalla data di consumazione del reato.

6.7. SISTEMA DISCIPLINARE INTRODOTTO DAL MOG

L'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, nell'individuare il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, indica espressamente quale requisito del MOG la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nel medesimo indicate. Il sistema disciplinare che viene introdotto è conforme a quanto previsto dal CCNL applicato.

Le sanzioni disciplinari previste dal Modello si applicano in caso di:

- violazione o elusione delle disposizioni del MOG, indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Va premesso che il sistema disciplinare introdotto dal MOG è indipendente e non pregiudica qualsiasi altra conseguenza (di carattere civilistico, amministrativo o penale) che possa derivare dal fatto stesso.

Le sanzioni disciplinari previste dal Modello si applicano in caso di violazione o elusione delle disposizioni del MOG, indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato.

La nostra Organizzazione prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è condizione essenziale per garantire l'effettività e l'efficacia dell'applicazione reale del Modello stesso, posto che la violazione delle prescrizioni contenute nel medesimo ledono di per sé solo il rapporto di fiducia che deve necessariamente intercorrere con la società, a prescindere che dalle stesse derivi la commissione di uno dei reati puniti dal Decreto.

Precisamente, le condotte che costituiscono il presupposto per l'applicazione del sistema sanzionatorio del MOG sono le seguenti:

- ❖ assunzione, nello svolgimento delle attività sensibili, di condotte non conformi alle prescrizioni del MOG, tali da esporre il medesimo al rischio di condanna ai sensi del Decreto;
- ❖ violazione di procedure interne previste dal MOG per lo svolgimento delle attività sensibili;
- ❖ violazione delle misure poste a tutela del segnalante (c.d. whistleblower);
- ❖ trasmissione di segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante;
- ❖ comportamenti contrari alle linee guida aziendali relativamente alle attività sensibili.

Nell'individuazione del sistema sanzionatorio applicabile ai dipendenti della SCCT S.p.A. si richiama integralmente l'apparato sanzionatorio contemplato dal C.C.N.L. attualmente in vigore.

La sanzione dovrà essere irrogata rispettando la procedura dettata dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) e le ulteriori ed eventuali prescrizioni previste dal C.C.N.L. applicato e sopra richiamato.

L'individuazione della tipologia di sanzione da applicare sarà effettuata considerando i seguenti criteri generali:

- ☛ gravità della violazione;
- ☛ elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- ☛ potenzialità del danno derivante alla Società;
- ☛ posizione ricoperta dal soggetto che ha commesso la violazione;
- ☛ eventuale concorso di altri soggetti nella violazione.

L'obbligo di rispettare le prescrizioni di cui al presente Modello è, ovviamente, esteso anche a tutti i soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza e di amministrazione della Società SAN CATALDO CONTAINER TERMINAL S.p.A..

La violazione grave delle prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/01 da parte di un collaboratore potrà determinare la risoluzione del relativo rapporto di collaborazione, fatto salvo il risarcimento di ogni danno arrecato alla società stessa.

Qualora la nostra organizzazione decida di esercitare il diritto di recesso nei confronti del collaboratore potrà preventivamente assicurare il contraddittorio, mediante un'audizione del collaboratore. La violazione delle prescrizioni contenute

nel D.Lgs. 231/01 da parte del membro dell'OdV determina la revoca del medesimo dall'incarico.

A seguito della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

La sanzione da applicare verrà individuata considerando il grado di gravità della segnalazione trasmessa, nonché l'elemento psicologico che ha assistito la condotta del segnalante (dolo o colpa grave), ovvero la gravità della misura di tutela del segnalante violata.

6.8. I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/01

La responsabilità introdotta dal Decreto nei confronti degli Enti segue il principio di legalità e, pertanto, si configura esclusivamente in presenza della commissione di uno o più dei reati tassativamente individuati dal Decreto medesimo.

L'elenco dei reati richiamato dal Decreto è per sua natura in continua evoluzione, pertanto in questa parte generale, ai soli fini identificativi, si fa riferimento

a quanto presente nel decreto alla data di aggiornamento del presente MOG ed in particolare ai reati elencati a pag. 6 del presente documento

Per una descrizione specifica di ogni singola figura di reato di rilievo per la nostra organizzazione si rinvia alla parte speciale del presente Modello.

6.9. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'art. 6 comma 2 - bis del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di organizzazione e gestione ex. D. Lgs. 231/2001 adottato dalla società deve prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

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 o 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.

Le segnalazioni devono essere gestite secondo canali atti a garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società garantisce la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

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 così come definiti dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023.

I canali sono resi noti a tutto il personale e ai soggetti suddetti, i quali sono altresì resi edotti del sistema di tutele previsto dalle disposizioni normative di riferimento.

La segnalazione sarà gestita, da parte del soggetto che la riceve, in accordo con la struttura organizzativa della società, purchè ciò consenta l'effettività delle tutele previste nei confronti del segnalante, e in linea con le disposizioni normative di riferimento.

La segnalazione deve essere circostanziata, basata su circostanze e fatti oggettivi, oggettivi e ragionevolmente fondati su elementi di fatto precisi e concordanti.

Sono severamente vietate segnalazioni palesemente e/o scientemente infondate, o aventi natura ed intento diffamatorio, e/o inoltrate allo scopo di trarre vantaggio da parte del segnalante; esse saranno valutate alla stregua di infrazioni del Modello e del Codice Etico, secondo i criteri ivi stabiliti. È inoltre vietato disattendere le tutele in materia di riservatezza del segnalante.

È vietata, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis e del D.Lgs. 24/2023, del D.lgs. 231/2001, l'adozione di atti ritorsivi, discriminatori o comunque lesivi nei confronti del segnalante, a maggior ragione se conseguenti direttamente o indirettamente alla segnalazione da lui effettuata.

In proposito, la società adotta le più idonee misure preventive e di controllo. In qualunque caso il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È sempre onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, ademansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o altre situazioni simili del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, situazione di mobbing sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che le misure adottate siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

È peraltro fatta salva l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari in caso di segnalazioni palesemente e scientemente infondate, o aventi natura ed intento diffamatorio. La mancata osservanza delle prescrizioni e dei divieti contenuti nella presente sezione, nonché dei principi e delle norme in proposito contenute nel Codice Etico, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare, secondo i criteri ivi stabiliti. L'adozione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante costituisce comunque, in ogni caso, infrazione grave ai sensi del Sistema Disciplinare.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'organismo di Vigilanza è quel soggetto interno responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia dell'applicazione del Modello, di segnalare eventuali deficienze, di aggiornare il Modello in seguito a modifiche normative o organizzative. Inoltre, ha l'obbligo di informazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione e supporta l'informazione e formazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nei confronti dei vari soggetti e destinatari sia interni che esterni.

I principali compiti sono relativi alla verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello rispetto alla prevenzione ed alla commissione dei reati previsti dal Decreto, alla verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello ed alla rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'efficace attuazione del presente Modello di Organizzazione e gestione (MOG) dipende in modo significativo dalla presenza di un Organismo di Vigilanza e dalla sua possibilità di operare in modo efficace ed indipendente. L'art. 6, comma primo, lett. b), del D.Lgs. 231/01 attribuisce all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, attribuendo al medesimo autonomi poteri di iniziativa e di controllo, attraverso tutti gli strumenti idonei ad ottemperare al proprio ruolo di garanzia della corretta applicazione del D.lgs 231/01.

L'organismo di vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante un apposito regolamento, deliberato alla prima seduta utile successivamente alla propria nomina. Il regolamento è approvato dall'Organismo di Vigilanza all'unanimità, ed è comunicato al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, aspetti fondamentali ed imprescindibili, sono garantiti dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di **indipendenza, onorabilità e professionalità** dei suoi componenti, dalle linee di riporto e comunicazione verso il vertice aziendale.

7.1. COMPOSIZIONE, NOMINA E SPECIFICITÀ DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza in SCCT S.p.A. è di tipo collegiale ed è costituito da un numero minimo di 3 membri di cui uno con funzione di Presidente. La composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata identificata sulla base di quanto descritto dagli strumenti normativi emessi da SCCT S.p.A. e dalla Holding e recepiti

dalla Società. La nomina dell'Organismo di Vigilanza, anche in caso di sostituzione o di integrazione, viene deliberata dal CDA di SCCT, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa con il GM e gli organi di gruppo preposti.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita in **tre anni** ed ogni componente potrà essere confermato nell'incarico **per non più di tre mandati consecutivi**. I seguenti punti costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a. i conflitti di interesse, anche potenziali, con la nostra Società o con una società da questa direttamente o indirettamente controllata, che ne possano compromettere l'indipendenza;
- b. la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società, o su una società da questa direttamente o indirettamente controllata;
- c. la sottoposizione a procedure concorsuali (anche nel caso di ruolo di responsabilità, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del Codice civile;
- d. il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- e. il 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;
- f. la 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;

g. le relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del CDA o di una società da questa direttamente o indirettamente controllata, nonché 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 persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, Sindaci della Società e la società di revisione.

Non possono, inoltre, ricoprire il ruolo di componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza e, qualora nominati, decadono dall'incarico, coloro che sono legati alla Società SCCT S.p.A. o ad una società da questa direttamente o indirettamente controllata, ovvero agli amministratori delle predette società, così come al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori delle medesime società, da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che possano in qualche modo compromettere l'indipendenza, fatti salvi eventuali incarichi in organi sociali di controllo in società del gruppo. Alla figura specifica dell'Organismo di Vigilanza sono affidati il compito fondamentale di vigilare:

- a) sull'effettività e sull'osservanza del MOG da parte dei destinatari;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del MOG in relazione alla struttura organizzativa;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del MOG, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni Aziendali e/o normative.

Ciò avviene mediante:

- ☛ la presentazione di proposte di adeguamento del MOG verso l'organo amministrativo in grado di dare loro concreta attuazione;
- ☛ la successiva verifica dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni adottate.

L'OdV, nell'esercizio della funzione di vigilanza sull'effettiva attuazione del MOG, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo:

- ☛ Con periodicità almeno annuale l'Organismo di Vigilanza si occuperà di redigere una relazione presentata e/o inviata all'organo amministrativo. Le attività saranno indirizzate su specifici, esaustivi e documentati elementi di valutazione eventualmente supportati da specifici audit su tutte le attività considerate di impatto sull'efficacia e correttezza ed applicazione del modello e per la relativa introduzione di tutte le attività preventive poste in essere da SCCT S.p.A.;
- ☛ ha accesso senza limitazioni a tutte le informazioni e ai documenti riguardanti le attività a rischio, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del MOG;
- ☛ può rivolgersi, per problematiche di particolare complessità, a componenti esterni con specifiche competenze e rispondenti alle principali norme di onorabilità e indipendenza;
- ☛ conduce indagini interne per verificare la sussistenza di eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel MOG, portate alla sua attenzione attraverso specifiche segnalazioni o delle quali viene a conoscenza nello svolgimento dell'attività di vigilanza;
- ☛ monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e dell'apprendimento del MOG anche attraverso strumenti indiretti e, ove

necessario, contribuisce a predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del MOG, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

- ☞ è costantemente informato circa le operazioni straordinarie della Società;
- ☞ viene informato di tutte le modifiche organizzative ed operative che hanno impatto su quanto oggetto del D.lgs 231/01 in modo formale.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente spetta la responsabilità ultima del funzionamento del Modello.

Inoltre, L'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto

Nel rispetto delle funzioni sopra indicate, l'OdV, in totale autonomia, pianifica le proprie attività definendo, di volta in volta, i criteri di selezione e i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare per quelle attività e/o aree cosiddette "a rischio reato". All'OdV invece, **NON spettano compiti operativi o poteri decisionali**, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'Ente.

7.2. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ODV

Ogni attività dell'Organismo di Vigilanza è documentata mediante verbali e annualmente l'Organismo di Vigilanza si occuperà di redigere una relazione sulle attività svolte, sulle eventuali necessità di aggiornamento del Modello, nonché

sull'effettività ed adeguatezza del Modello. Tale relazione sarà quindi presentata e/o inviata all'organo amministrativo.

L'OdV deve, altresì, definire annualmente un piano di attività, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dal CdA ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

7.3. OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ODV

Il corretto ed efficiente svolgimento delle funzioni dell'OdV presuppone anche un continuo flusso di informazioni verso l'OdV stesso.

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

L'obbligo di dare informazione all'OdV incombe principalmente sulle funzioni preposte allo svolgimento delle attività a rischio reato, e, più in generale, su tutti i destinatari del presente Modello, mediante:

-  flussi informativi periodici;
-  flussi informativi ad evento.

Nell'attività di comunicazione e relativa reportistica sono comprese sia comunicazioni ufficiali che ufficiose che devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV.

In particolare, si fa riferimento a:

- 🔍 visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (enti statali, regioni, enti regionali, enti locali, altro) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- 🔍 eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa evincere lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti;
- 🔍 le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario o amministrativo per i reati e per gli illeciti;
- 🔍 i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- 🔍 le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni ed i provvedimenti verso i Dipendenti e dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- 🔍 in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;

- 🔍 il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e le modifiche intervenute;
- 🔍 verbali di accertamento di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali;
- 🔍 fatti o notizie di cui si viene a conoscenza che, anche solo potenzialmente, potrebbero determinare la responsabilità della nostra Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- 🔍 violazioni del Modello e del Codice Etico;
- 🔍 sanzioni disciplinari irrogate a soggetti inseriti nell'organizzazione della nostra Società;
- 🔍 eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possano indicare una carenza o insufficiente chiarezza dei controlli interni.

A tal fine l'OdV ha predisposto dei canali di comunicazione "dedicati", diretti a facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo stesso.

Le informazioni verso l'Organismo di Vigilanza potranno essere inviate:

- 🔍 a mezzo posta raccomandata in busta chiusa all'indirizzo della società:
S.S. 106 Ionica, Molo Polisettoriale, 74123 Taranto, alla cortese att.ne del
Presidente dell'Organismo di Vigilanza
- 🔍 a mezzo e-mail, all'indirizzo ittar.odv.dg@yilport.com

Il Funzionamento dell'OdV, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri – compresi quelli di spesa nel rispetto del budget assegnato – sono disciplinati secondo quanto definito e riportato nell'apposito Regolamento, sottoposto per informativa al Consiglio di Amministrazione.

Le informazioni devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV al fine di assicurare l'effettività dei compiti affidati all'Organismo, ovvero di garantire la verifica circa l'efficienza del MOG e l'accertamento, a posteriori, delle cause che hanno reso possibile il verificarsi della condotta illecita.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia e informazione ricevuta, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento dell'incarico, e in ogni caso nel rispetto delle disposizioni normative di riferimento.

I flussi informativi sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico o cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

ORIGINAL

8. SISTEMA SANZIONATORIO

Le sanzioni previste a carico dell'Ente per gli illeciti contemplati nel Decreto sono di differente natura:

- ✦ sanzioni pecuniarie;
- ✦ sanzioni interdittive;
- ✦ confisca;
- ✦ pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ed hanno quale oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- ✦ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✦ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- ✦ la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✦ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- ✦ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- ✦ l'Ente ha **tratto dal reato un profitto di rilevante entità** ed il reato è stato commesso:
 - da soggetti in posizione apicale, ovvero

- da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

☞ in caso di reiterazione degli illeciti.

La tipologia e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45).

Nel caso in cui dovessero sussistere i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che può determinare l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può decidere di disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo di uguale durata a quello della misura interdittiva, se l'ente svolge un servizio pubblico o di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare grave pregiudizio alla collettività o se l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Inoltre, a seguito dell'introduzione della Legge 3/2019 (rif. Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici) è

prevista l'applicazione di sanzioni interdittive per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni se il reato contro la P.A. è stato commesso da un apicale, ovvero per una durata non inferiore a 2 anni e non superiore a 4, se il reato contro la P.A. è stato commesso da un sottoposto.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23). Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 e un massimo di euro 1.549,37 rapportato alla maggiore o minore gravità del fatto.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Sussistono dei casi di riduzione della sanzione pecuniaria, tassativamente previsti dal legislatore. Tra questi è prevista la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- 🏠 l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;

- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art.12).

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione dei delitti di cui al Capo I del Decreto (artt. 24 a 25-duodecies) nella forma del tentativo (art. 26). Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede inoltre che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

ORIGINALE

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'efficace attuazione del nostro MOG viene previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate, incluse le violazioni delle misure di tutela per la figura segnalante o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino a seguito di verifiche e controlli, infondate.

Di conseguenza per il rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale applicata, la nostra società ha adottato un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali, da parte delle funzioni e figure destinatarie del modello.

Sulla base di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto, sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei protocolli aziendali commesse sia dai soggetti posti in posizione "Apicale" sia dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della SCCT S.p.A..

A completamento delle figure coinvolte, sono soggetti destinatari del presente Sistema disciplinare gli eventuali collaboratori e partner della Società (c.d. Soggetti terzi) in qualunque ambito operativo.

L'instaurazione del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione di sanzioni prescindono dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tiene conto del suo esito in quanto la finalità ultima del presente sistema sanzionatorio è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome e per conto di SCCT S.p.A. ad operare nel rispetto del Modello.

L'accertamento della effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e la relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione di tutti i soggetti coinvolti.

9.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL di riferimento.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Ammonizione verbale si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.

Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Licenziamento per motivi disciplinari: si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** del presente Modello che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
 - omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
 - violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni;
-

- violazione delle misure indicate nel modello e delle misure previste nel medesimo modello e nelle norme di legge a tutela del segnalante di una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite che si rivelino infondate;
- adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

9.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Nell'ipotesi sia accertata la violazione che costituiscono una condotta "rilevante" ai fini dell'applicazione del MOG da parte di un Consigliere o di un componente del Collegio Sindacale, potranno essere applicate nei suoi confronti, le seguenti sanzioni:

- ❖ richiamo formale scritto;
- ❖ sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- ❖ revoca dall'incarico.

Nello specifico potranno essere applicate delle sanzioni crescenti in funzione all'impatto in termini di rischio:

- ❖ **richiamo scritto** per la violazione che non ha comportato esposizione o di lievissima esposizione;
- ❖ **sanzione pecuniaria** per le violazioni che hanno comportato una significativa esposizione ad un rischio;

- ❖ **revoca dell'incarico** nel caso di presenza di un fatto penalmente rilevante.

9.3. SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI

Il Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare le violazioni del Codice Etico e del MOG commesse da soggetti definiti "Terzi Destinatari". In tale categoria, possono rientrare:

- ❖ tutti coloro che intrattengono con SCCT S.p.A. un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);
- ❖ le società di revisione;
- ❖ tutti i collaboratori a qualsiasi titolo;
- ❖ tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- ❖ tutti i fornitori e i partner.

Pertanto, per qualunque violazione posta in essere dai soggetti sopra citati si potrà determinare, l'applicazione di penali sino a giungere alla risoluzione del rapporto contrattuale, in ragione della violazione contestata e della maggiore o minore gravità del rischio cui la nostra Società viene esposta.

10. ALLEGATI

- ❖ D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre

2000, n. 300 (RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PERSONE GIURIDICHE).

🚩 PARTE SPECIALE

🚩 CODICE ETICO

🚩 LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

🚩 ANALISI DEI RISCHI e GAP ANALYSIS

🚩 CODICE DI COMPORTAMENTO e DI CONDOTTA

🚩 Principi generali di YILPORT Holding Inc

🚩 Principali fonti normative

ORIGINIALE