



# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001**

## **Porto Industriale di Cagliari S.p.A – Cagliari International Container Terminal (CICT)**

Sede legale in Cagliari - 09124, Loc. Porto Canale, Palazzina Amministrativa C.P 483

Iscrizione al Registro delle Imprese di Cagliari n. 02199840923

Revisione N° 2.0 del 31.07.2015

Approvato nella Riunione del Consiglio di Amministrazione del 31.07.2015

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex D.Lgs. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

## PARTE GENERALE

Il Gruppo CSI e le Società ad esso riconducibili sono sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività.

La decisione di adottare e costruire un Modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre che a rappresentare uno strumento esimente ai fini della responsabilità amministrativa delle Società, per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, costituisce per il Gruppo CSI, un atto di responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, Clienti, finanziatori, fornitori, delle istituzioni, e della collettività in piena conformità con la politica aziendale adottata per il raggiungimento degli obiettivi.

Scopo del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 è la predisposizione di un sistema organico e strutturato di norme di comportamento, procedure ed attività di controllo che, tenendo conto degli specifici rischi di reato che sono ritenuti ragionevolmente possibili nell'ambito del gruppo CSI rispetto all'elenco di cui al D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., ad integrazione del Codice Etico, dei sistemi di gestione e controllo adottati, consenta di prevenire il rischio di commissione di reato configurabile appunto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Cagliari International Container Terminal S.p.A., in coerenza con i principi etici e di governance dettati dal Gruppo Contship Italia e ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha quindi adottato il presente Modello approvandolo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 31.07.2015, aggiornandone i contenuti rispetto al passato, ai fini di (a) renderlo ancora più aderente alla realtà aziendale, (b) costruire un modello più efficace, snello e gestibile rispetto agli effettivi bisogni della Società e quindi (c) idoneo a fornire una guida ancora più precisa per la conduzione della società.

### 1 Il Decreto Legislativo 231/2001

#### 1.1 Responsabilità Amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa da reato delle Società, e degli Enti in genere, è stata introdotta dal D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", e discende da alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli enti citati, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità della Società è diretta, e si aggiunge a quella personale della persona fisica che ha commesso il reato.

La finalità perseguita dal legislatore è di imputare conseguenze sanzionatorie, per gli illeciti penali previsti, direttamente alla Società, comminando alla stessa sanzioni, di varia gradazione e in prevalenza pecuniarie, anche col fine di prevenzione nella commissione dei reati. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Una ancor più spiccata

funzione di prevenzione è affidata al sistema di esonero della responsabilità per la Società, di cui appresso.

## **1.2 I reati previsti dal Decreto**

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso:

### **1. Reati previsti dall'articolo 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione europea (art. 316-ter c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

### **2. Reati previsti dall'articolo 24 bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)

- Frode informatica (art. 640 ter, comma 3, c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
- Utilizzo indebito, di carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi (art. 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231)
- Trattamento illecito di dati (art. 167, decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)
- Falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168, decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)
- Misure di sicurezza (art. 169, decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)
- Inosservanza di provvedimenti del Garante (art. 170, decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)

**3. Reati previsti dall'articolo 24 ter – Delitti di criminalità organizzata** Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990)
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n.43)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998 art. 12)

**4. Reati previsti dall'articolo 25 - Concussione e corruzione :**

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (articolo 319 quater c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

**5. Reati previsti dall'art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).

**6. Reati previsti dall'art 25 bis 1 - Delitti contro l'industria e il commercio**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

**7. Reati previsti dall'art. 25 ter – Reati societari**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);

- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

**8. Reati previsti dall'art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinques c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d. L. 15/12/1979, n. 625 conv. con modif. in l. 6/02/1980, n. 15);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).

**9. Reati previsti dall'art. 25 quater 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

**10. Reati previsti dall'art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, commi 1 e 2, c.p.);

- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);

**11. Reati previsti dall'art. 25 sexies – Abusi di mercato**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

**12. Reati previsti dall'articolo 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

**13. Reati previsti dall'art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

**14. Reati previsti dall'art. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

- Immissione su sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. a-bis), Legge 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di



cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, comma 2, Legge 633/1941);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-quater, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-ter comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-ter comma 2, Legge 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis Legge 633/1941, entro trenta giorni la data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione di detti dati (art. 171-septies, Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/1941).

**15. Reati previsti dall'art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

**16. Reati previsti dall'articolo 25 undecies – Reati ambientali**

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, anche da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni

contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);

- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive dell'ozono (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso o colposo di nave battente qualsiasi bandiera (artt. 8 e 9 D.Lgs. n. 202/2007).

**17. Reati previsti dall'art. 25 duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

- Impiego alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22, comma 12, D.Lgs. 286/1998).

### **1.3 Le Sanzioni del decreto**

Il Sistema Sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive che possono essere comminate solo laddove espressamente previsto, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della Società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

#### **1.4 Esonero da responsabilità**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede una forma di esonero dell'Ente/Società dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, se l'Ente/Società prova che:

- a) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati stessi, i cui principi possono essere rinvenuti nelle "Linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a Marzo 2014";
- b) ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

L'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 per i "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente" recita:

- L'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
- In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Il Modello, al fine di garantire l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'Organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo consente, quindi, all'Ente di potersi sottrarre alla condanna per l'illecito dipendente da reato. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'Ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere la

responsabilità amministrativa, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del suddetto Modello, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del documento;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

#### 1.4.1 MODELLO ORGANIZZATIVO IN RELAZIONE AL RISCHIO DI COMPORAMENTI ILLECITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con particolare riferimento a fattispecie che, come si vedrà meglio nella Parte Speciale del Modello, risultano importanti per la Società, l'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 individua le caratteristiche di un Modello Organizzativo avente efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione ai reati indicati all'articolo 25 septies "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

Per essere adottato ed efficacemente attuato, il Modello Organizzativo aziendale deve adempiere a tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi, compresi i rischi interferenziali e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per le attività di cui sopra, il Modello Organizzativo deve prevedere idonei sistemi di registrazione della loro avvenuta effettuazione, nonché, e in ogni caso, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, oltre a un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello Organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sulla sua attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello Organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

La commissione consultiva permanente ex articolo 6 D.Lgs. 81/2008, in data 11 Luglio 2011, ha provveduto ad emanare una propria circolare, comprendente anche una tabella di correlazione, in cui fornisce indicazioni alle Aziende che sono dotate o che vogliono dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI INAIL o alle BS OHSAS 18001 affinché possano:

- a) accertare, in un processo di autovalutazione, la conformità del proprio Modello ai requisiti di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, per le parti corrispondenti;
- b) apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali, necessarie allo scopo di rendere il proprio modello di organizzazione e di gestione conforme ai requisiti di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al sistema di controllo (comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008) ed al sistema disciplinare (comma 3 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008).

## **1.5 Linee Guida Confindustria**

I modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, che di concerto con i ministri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6 comma 3).

Le *Linee Guida Confindustria* per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 aggiornate a Marzo 2014, ritenute idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/2001, forniscono un utile riferimento per la costruzione del Modello e per la composizione dell'organismo di controllo, in quanto contengono una serie di indicazioni e misure, utili alle imprese ed associazioni, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale. La Società, nella predisposizione del presente Modello, ha quindi tenuto in considerazione i contenuti delle Linee Guida Confindustria.

## **2 Il Modello di Cagliari International Container Terminal S.p.A.**

CICT, in coerenza con i principi etici e di governance dettati dal Gruppo Contship Italia e ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha ritenuto doveroso adottare il presente Modello approvandolo con delibera del Consiglio di Amministrazione 31.07.2015 (in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lettera a) del D.Lgs. 231/2001).

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, che si integra fortemente con i sistemi procedurali esistenti, sia a livello di gruppo che di Società, non solo consente a CICT di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è l'integrazione dei sistemi di gestione esistenti con un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo, in itinere ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di cd. processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non soltanto costituisce il requisito perché la Società possa beneficiare dell'esenzione da responsabilità, ma si pone anche come integrazione delle regole di Corporate Governance.

Il Modello sarà suscettibile di eventuali modifiche e integrazioni secondo le medesime formalità con cui è stato approvato.

### **2.1 La funzione del Modello e i principi ispiratori**

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai soggetti (componenti degli organi sociali, dipendenti, partner a vario titolo, ecc.) che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, e la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi di CICT anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio. A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni di tipo interno, disciplinare o di altra natura.

Sotto un altro profilo CICT, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività aziendale ed alla possibilità di reagire tempestivamente, si pone in condizione di prevenire la commissione dei reati e/o di irrogare agli autori le sanzioni che si renderanno opportune. Fondamentali appaiono a tal fine i compiti affidati all'Organo di Vigilanza, deputato a svolgere il controllo sull'operato delle persone nell'ambito dei processi sensibili.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti ed operanti in CICT, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui processi sensibili. Pertanto, il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e da un sistema di controllo interno in essere in azienda.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di CICT anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- il Sistema di Gestione esistente (secondo gli standard ISO 9001, BS OHSAS 18001 e ISO 14001, in via di definizione), e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, ed il Sistema di Controllo di Gestione;
- il Sistema di Security;
- il Codice Etico aziendale;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting del Gruppo;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il Sistema Disciplinare di cui ai CCNL

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati in modo dettagliato nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

I principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere, nei limiti del Modello, la sua attuazione efficace e corretta, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
  - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.
- infine, nell'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una effettiva possibilità di commissione dei reati ed un alto valore / rilevanza delle operazioni sensibili.

Il sistema di prevenzione deve essere quindi tale da non poter essere aggirato dal dipendente, se non fraudolentemente.

In particolare, per i reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, deve essere tale, che risulti violato lo standard di diligenza richiesto, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

L'allegato 1 del Modello ex D.Lgs. 231/2001 riporta, in sintesi la Matrice delle Attività a Rischio-Reato.



## 2.2 Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti di CICT, intendendo per tali i lavoratori subordinati, gli stagisti, i collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto e dipendenti di società del gruppo in distacco presso CICT. Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a CICT, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati a CICT da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati (di seguito i Destinatari).

## 2.3 Percorso Metodologico di Definizione del Modello

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche. Detto documento è custodito presso la sede della Società dalla Direzione Risorse Umane.

Successivamente, CICT ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Direttori e Responsabili di Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. *Matrice delle Attività a Rischio-Reato, allegato 1*), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di CICT. Detta Matrice, allegata al presente Modello Organizzativo, è disponibile per eventuale consultazione agli amministratori, ai sindaci, all'OdV e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono analizzate le fattispecie di reato previste dal Decreto, le potenziali modalità di realizzazione, le misure di mitigazione in essere, le probabilità di realizzazione, il potenziale danno ed infine il calcolo del rischio, secondo lo schema sotto riportato:

**Probabilità di commissione del reato (P):** si assegna un valore crescente da 1 a 5 a seconda del reato potenziale, tenuto conto delle misure di mitigazione esistenti, delle potenziali modalità realizzative e dell'utilità che potrebbe trarne la Società

1: improbabile 2: scarsamente probabile 3: probabile 4: molto probabile 5: quasi certo

**Potenziale danno derivante dal reato (M):** si assegna un valore crescente da 1 a 5 a secondo della magnitudo potenziale, tenuto conto della sanzione comminabile, del potenziale blocco operativo e del danno di immagine

1: trascurabile 2: non grave 3: grave 4: molto grave 5: disastroso

**Rischio (R) è il prodotto tra Probabilità (P) e Magnitudo (M)**

Probabilità commissione Reato (P)	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
	<b>Magnitudo potenziale (M)</b>				

Valore	Livello di Rischio	Descrizione	Provvedimenti
<b>P ≤ 12</b>	<b>Accettabile</b>	Le misure di mitigazione <u>sono ritenute sufficienti</u> e quindi il reato relativo è da considerarsi <b>escluso</b> dall'applicazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01	Non sono previste misure aggiuntive a quelle già esistenti
<b>P &gt; 12</b>	<b>Non accettabile</b>	Le misure di mitigazione <u>non sono ritenute sufficienti</u> e quindi il reato relativo <b>deve essere</b> gestito attraverso il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.	Individuazione delle principali aree da mettere sotto controllo; Intensificazione attività di controllo da parte dell'OdV

Il presente Modello Organizzativo, nella Parte Speciale, riporta quindi solo le misure previste per i reati il cui livello di rischio, riportato nella Matrice allegata, è stato giudicato non accettabile.

### 2.3.1 MAPPATURA ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

Sulla base dell'analisi condotta e riportata nella Matrice Attività a Rischio Reato, le aree ritenute a rischio riguardano i reati previsti dagli articoli:

- 24 ("Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico")
- 25 ("Concussione e corruzione")
- 25 ter ("Reati societari")
- 25 septies ("Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro")
- 25 undecies ("Reati Ambientali").

Per i reati previsti dagli articoli:

- 24 bis (“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”)
- 24 ter (“Delitti di Criminalità organizzata”)
- 25 bis (“*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*”)
- 25 bis 1 (“*Delitti contro l’industria e il commercio*”)
- 25 quater (“*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*”)
- 25 quarter 1 (“*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*”)
- 25 quinquies (“*Delitti contro la personalità individuale*”)
- 25 sexies (“*Market abuse*”)
- 25 octies (“*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*”)
- 25 novies (“*Delitti in materia di violazione del diritto d’autore*”)
- 25 decies (“*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria*”)
- 25 duodecies (*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*)

il livello di rischio, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto accettabile, in considerazione degli altri presidi già esistenti nell’ambito di CICT, e di cui al precedente § 2.1.

#### **2.4 La struttura del Modello**

Il Modello è costituito da:

- una “Parte Generale”
- una “Parte Speciale”, relative alle categorie di reati previste dal D.Lgs. 231/01, per ciascuna delle quali si valuta il rischio di commissione e le modalità attraverso le quali tale rischio viene mitigato.

### 3 Organismo di Vigilanza (OdV)

Il D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente/Società, richiede l'istituzione di un "organo di controllo interno per ogni Società, Organismo di Vigilanza (OdV) dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, a cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, sull'adeguatezza e sul rispetto dello stesso.

In particolare, con riferimento alle linee guida di Confindustria, *per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*, sono state descritte di seguito le attività che l'OdV deve assolvere per un'adeguata gestione e i compiti correlati delle Società del Gruppo, che costituiscono parte degli elementi fondamentali per la costruzione di un Modello efficace per prevenire le ipotesi di reato configurabili nella singola Società, secondo il D.Lgs. 231/2001.

#### 3.1 Autonomia operativa e finanziaria dell'OdV

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

Per svolgere le attività ispettive che gli competono, l'OdV e la struttura tecnica di cui può avvalersi hanno accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D.Lgs. 196/2003) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del Modello). Pertanto, le decisioni in merito alla remunerazione dei componenti dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del consiglio di amministrazione. Nella misura in cui facciano parte dell'OdV anche dipendenti della Società o del Gruppo Contship Italia, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative al membro dell'OdV sono parimenti attribuite alla competenza esclusiva del CdA.

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

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

### 3.2 Identificazione dell'OdV e requisiti

In considerazione dei reati individuati a rischio di commissione da parte dell'Ente, è stato deciso che fermo quanto in appresso, l'OdV della Società sia composto da:

- il responsabile della funzione "Internal Audit" del Gruppo Contshipitalia
- un legale con comprovata esperienza nell'ambito di applicazione dei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01
- un professionista con competenze specifiche su Amministrazione, Finanza e Controllo e normativa fiscale

Considerato che, alla data di adozione del presente Modello, è in carica un OdV avente composizione e competenze parzialmente diverse, e considerata l'indipendenza dell'OdV rispetto al consiglio di amministrazione, l'obiettivo di cui sopra sarà raggiunto, salve dimissioni volontarie degli attuali componenti, con la prima scadenza del loro mandato. Ai fini comunque di garantire medio tempore la massima efficacia all'azione dell'OdV, la composizione dello stesso viene temporaneamente incrementata a quattro persone, per cooptazione del responsabile pro-tempore della funzione "Internal Audit" del Gruppo Contship Italia.

I componenti dovranno quindi garantire i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza** - L'OdV svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni. I componenti devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

- **professionalità** – i componenti dell'OdV devono possedere le competenze, le tecniche e le conoscenze degli strumenti utili ai fini delle attività ispettive e di analisi del sistema di controllo, nonché le competenze giuridiche per la verifica dell'efficacia del Modello Organizzativo. Se necessario l'OdV può attingere a competenze interne o esterne al Gruppo per lo svolgimento della propria attività istituzionale.

- **continuità di azione** – E' necessario che l'OdV garantisca continuità all'attività di vigilanza. In tal senso i processi a rischio della Società devono essere verificati, tra attività ispettive dell'Internal Audit ed attività ispettive svolte da enti esterni, almeno due volte l'anno. Le attività di ispezione, al fine di garantire i principi di professionalità e continuità di azione saranno affidate, in nome e per conto dell'OdV, all'opera tecnica di un team di Internal Audit fornito da Contship Italia. L'OdV potrà comunque svolgere, in via aggiuntiva, attività ispettiva in forma autonoma.

Eventuali ispezioni svolte da Enti di Certificazione ed aventi per oggetto i processi a rischio di commissione di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, saranno acquisiti dall'OdV e considerati parte delle proprie attività di ispezione.

### 3.3 Compiti dell'OdV

All'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- effettività e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni;
- (a) verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001;
- (b) verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e 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;
- (c) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
  - significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative;
- (d) segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.
- Per quel che riguarda i punti c) e d) gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita dall'OdV;
- e) predisposizione di una relazione informativa, su base almeno semestrale, per l'organo dirigente ed il Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
- f) trasmissione della relazione di cui al punto precedente al Collegio sindacale.

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti:

- attivare le procedure di controllo previste dal Modello, restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea");
- effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- coordinarsi con le funzioni aziendali deputate per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- effettuare verifiche periodiche su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti ricevute relativamente al rispetto del Modello;

- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione delle sanzioni e il relativo procedimento disciplinare;
- valutare l'adeguatezza dei programmi di formazione del personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Destinatari e agli Organi Sociali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reato.

### **3.4 Nomina OdV, decadenza dell'incarico e comunicazioni**

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, con facoltà per lo stesso di delegare i legali rappresentanti della Società affinché provvedano con le necessarie sostituzioni in caso di dimissioni dell'OdV, riferendo al Consiglio di Amministrazione stesso che dovrà ratificare le nuove nomine.

Fermo il regime transitorio disposto al § 3.2, la nomina a responsabile della funzione "Internal Audit CSI" determina altresì la nomina componente dell'OdV e viene ratificata dal CdA di CICT, previa verifica che il soggetto prescelto sia in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non sia in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

I compensi dei componenti dell'OdV, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'OdV, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Sempre fermo il regime transitorio disposto al § 3.2, in caso di cessazione dell'incarico di responsabile della funzione "Internal Audit CSI", il titolare dell'OdV decade automaticamente dall'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, il titolare dell'OdV in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'OdV stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV;

- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Il titolare dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.

### **3.5 Attività di reporting da e verso l'OdV**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'OdV comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha tre linee di comunicazione:

- su base continuativa, direttamente all'AD;
- su base semestrale, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale;
- su base annuale, nei confronti del CdA.

L'OdV riferisce sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- semestralmente, un rapporto scritto per il CdA ed il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- annualmente, una relazione descrittiva per il CdA contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora, ad esempio, emergano profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c.

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

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

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di chiedere in qualsiasi momento la convocazione dell'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.



Per soddisfare i requisiti del Modello, la Società ha il compito di:

- comunicare alla propria struttura organizzativa i compiti dell'OdV, i relativi poteri e le sanzioni previste per la mancata collaborazione;
- approvare tramite delibera del CdA una dotazione adeguata di risorse finanziarie (in budget), proposta dall'OdV, necessarie per l'adeguato svolgimento dei compiti dello stesso (ad es. per consulenze specialistiche, trasferte, etc.)
- fare in modo che le attività poste in essere dall'OdV non possano 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, attesa la sua responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo;
- disporre che l'OdV abbia 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 D. Lgs. n. 231/2001.

### 3.5.1 OBBLIGO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV da parte delle Direzioni e Funzioni della Società, diretti a consentire all'OdV stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'OdV le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alla procedure aziendali, previamente identificati dall'OdV e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'OdV, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'OdV e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV (c.d. segnalazioni).

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'OdV che consistono in un indirizzo di posta elettronica ed in una cassetta postale per le segnalazioni cartacee, resi noti al personale aziendale ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti della Società, come consulenti, fornitori, partner, Società di servizi, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive e informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative

funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio. L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, la Società deve obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, Società di servizi;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario di natura penale;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le eventuali comunicazioni di inizio indagini da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Consiglio del CdA;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;

Inoltre, dalle Direzioni e Funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 contenuti nel Modello Organizzativo;
- sui rapporti con le Società di servizi, fornitori, consulenti e partner che operano per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili;
- sulle operazioni straordinarie intraprese dalla Società che possano avere influenza sulle aree di rischio di reati ambientali e di sicurezza e salute sul lavoro.

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

### 3.5.2 SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO

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

L'OdV s'impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni.

L'informazione nei confronti dell'OdV, è inoltre disciplinato attraverso le procedure di Contship Italia recepite internamente dalle singole Società.

### 3.6 Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello saranno svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio.

Qualora lo ritenesse necessario, è data facoltà all'OdV di effettuare verifiche mirate definite al di fuori del piano di verifica definito annualmente (Piano di Monitoraggio).

Le Direzioni e Funzioni aziendali coinvolte dovranno tenere obbligatoriamente a disposizione dell'OdV ogni informazione utile riguardante da questi richiesta.

## 4 Sistema Sanzionatorio

La definizione di un Sistema Sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei rilevanti principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come:

1. comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
2. comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

### 4.1.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel CCNL Porti, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104<sup>1</sup> cod. civ. e illecito disciplinare.

In particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL Porti.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa, fino ad un importo equivalente a quattro ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e delle indennità di contingenza;
4. sospensione dal lavoro per un massimo di dieci giorni;
5. licenziamento.

---

<sup>1</sup> Art. 2104, c.c.: *Diligenza del prestatore di lavoro. -Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.*"

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

1. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
  - viola le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, ometta di svolgere i controlli di cui al sistema di controllo interno, ecc.) o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una non corretta e diligente esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
2. incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
  - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
  - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto dell'art. 7 della legge 300/70 e delle procedure previste nel CCNL Porti.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

#### 4.1.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e dei principi stabiliti nel

Codice Etico, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e del CCNL applicato agli impiegati di massima categoria della Società.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'OdV, determinano a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

#### 4.1.3 SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### 4.1.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'OdV informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni del Modello, da parte di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) sono adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

#### 4.1.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recedere dal medesimo, ferma restando la facoltà di CICT di richiedere il risarcimento dei

danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Allo scopo, i contratti dovranno essere integrati, a cura dell'Ufficio Acquisti con la seguente clausola generale, adattata in base allo specifico rapporto contrattuale:

*“Il fornitore dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'eventuale inosservanza di tali principi potrà costituire inadempimento contrattuale, legittimando CICT S.p.A. a risolvere il presente contratto ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1453 del Codice Civile, fermo restando il diritto al risarcimento dei danni eventualmente subiti da CICT S.p.A. per effetto di detto inadempimento.”*

## 5 Formazione delle risorse e diffusione del Modello

### 5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

La Società promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli - procedure interne e dei loro aggiornamenti per tutti i dipendenti che sono tenuti a conoscerne il contenuto, con differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

E' obiettivo della Società quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello ai destinatari, come definiti al § 2.2, per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Modello è formalmente comunicato a tutti i destinatari per garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute.

A tale scopo, il Modello (Parte Generale) ed il Codice Etico sono disponibili per la consultazione sul Sito Internet di Contshipitalia/Cagliari International Container Terminal ([www.contshipitalia.com](http://www.contshipitalia.com)).

L'OdV ha il compito di promuovere e vigilare l'implementazione delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure.

#### La comunicazione iniziale:

L'adozione del presente Modello è comunicata con idonei strumenti a tutto il personale della Società, agli organi sociali, all'OdV, ai partner commerciali e finanziari al momento dell'adozione. Tutte le modifiche successive e le informazioni concernenti il Modello saranno comunicate tramite i canali informativi aziendali.

L'adozione del presente Modello (ed eventuali aggiornamenti) viene comunicata anche agli esterni (collaboratori, fornitori, altri soggetti che operano con l'Azienda).

#### La formazione:

La Società ha il compito di gestire il processo d'informazione/formazione per tutto il personale, attraverso l'elaborazione di piani di formazione e l'individuazione dei percorsi formativi, in conformità con *Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (aggiornate a Marzo 2014) ed a tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro*

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, in conformità con quanto previsto dalle Procedure di Gruppo.

La Società deve assicurare a tutto il personale formazione sufficiente ed adeguata, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni assegnate.

La Società ha inoltre il compito di:

- programmare ed erogare formazione adeguata a tutto il personale;
- individuare i requisiti del formatore;
- valutare ed applicare diverse metodologie didattiche;



- verificare l'efficacia della formazione erogata;
- provvedere alla registrazione dei dati/info- archiviazione;
- definire la periodicità di aggiornamento in funzione del fabbisogno.

Tali elementi sono definiti e dettagliati nelle procedure specifiche della Società.