COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI

FOREST PRODUCTS | GENERAL CARGO | VEHICLES

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 settembre 2024

SOMMARIO

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N°231 3

2 INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ 4

LA SOCIETÀ 4

LA STRUTTURA DI GOVERNO 4

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE 5

I PRINCIPI REGOLATORI DEL MODELLO 6

4 CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI (SCI) 6

PRINCIPI GENERALI DEL SCI 6

STRUTTURA MODULARE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI 7

5 L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO 8

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO 9

OBBLIGO DI RISERVATEZZA 10

7 WHISTLEBLOWING 10

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 11

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA 11

TUTELA DEI SOGGETTI SEGNALANTI E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI 12

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE 12

SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI SUBORDINATI 13

SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE 13

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 13

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI 13

MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI 14

9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE 14

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N°231

Con il decreto legislativo 8 Giugno 2001, n°231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di alcuni specifici reati come atti di corruzione, reati societari e tributari, reati in materia ambientale o infortuni sul lavoro, reati di contrabbando e altri.

Affinché possa essere imputata la responsabilità della Società occorre che sia commesso (o tentato) uno dei reati previsti dal Legislatore da una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso, e che l'atto sia stato commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio», dacché l'ente non risponde se il suo autore ha «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Inoltre, affinché, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, è necessario che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti *soggetti apicali*);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti *sottoposti)*.

In caso di accertata responsabilità la Società incorrerebbe in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, però, l'esclusione della responsabilità della Società nel caso in cui questa abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, oltre ad altre condizioni.

L'art. 6 del Decreto prevede infatti che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, il decreto legislativo stabilisce che l'ente non risponda amministrativamente se fornisce la prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
- In questo senso l'obiettivo profondo del Decreto è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- 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;

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di 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.

2 INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ

La Società

Attiva dal Marzo 1995, CILP S.r.l. (di seguito anche "la Società") ha sede legale a Livorno in Via Cappellini, 6 La Società è titolare di una concessione ex. Art. 18 della L. 84/1994 s.m.i. e ha, a vario titolo, la disponibilità di aree e magazzini all'interno del Porto di Livorno. Le principali *business area* della società afferiscono alla movimentazione di Prodotti forestali; Autovetture; Ro-Ro e *Project Cargo*

La Società, nell'ambito dei settori in cui opera, offre alla propria clientela anche servizi accessori quali ad esempio il "*trasporto a destino".*

A partire dal 18/12/2020 la Società ha ottenuto dall'ente certificatore Rina le certificazioni 9001 (Qualità) e 14001 Sicurezza. Le predette certificazioni sono state rinnovate nel corso del 2023.

La struttura di governo

La gestione d'impresa spetta all'organo amministrativo fatta eccezione per le decisioni sulle materie riservate ai soci dall'art. 2479 del C.C. o riservate dallo Statuto. Il Consiglio di Amministrazione (d'ora in avanti "CdA") ha delegato al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato identici poteri così come riportato nella visura camerale e nel sistema delle deleghe e procure.

Al controllo della congruità e correttezza dell'assiologia operativa e della chiarezza, precisione, verità e fedeltà della rappresentazione degli esiti e dei risultati, è preposto il Collegio Sindacale che può valersi di reticolo di controlli interni, che rispondono ai competenti vertici apicali responsabili. In definitiva la "cura" degli assetti organizzativi risponde in ultima istanza all'organo amministrativo che è la sede cui si relaziona l'organo di controllo e di vigilanza.

La Società opera una continua vigilanza e aggiornamento degli strumenti di *governance* in specie per aspetti di qualità e di affidamento della conduzione aziendale e di quella strategica ed operativa.

Vengono sinteticamente descritte di seguito le funzioni degli organi sociali citati:

- *Assemblea dei Soci*: delibera sulle materie di esclusiva competenza; esprime indirizzi su ogni questione, tematica, programma proposto dall'organo amministrativo. La composizione societaria (così come depositata) è rappresentata da: Compagnia Portuale di Livorno Società Cooperativa e NGI Srl che partecipano ognuna nella misura del 50% del capitale sociale.
- *Consiglio di Amministrazione*: al quale sono ricondotte tutte le funzioni che la legge e lo Statuto conferisce all'organo deputato alla gestione aziendale. In sintesi, le due anime principali dell'organo amministrativo possono, quindi, distinguersi tra quelle di gestione (governo) e altre di vigilanza prevalentemente da monitoraggio del top management e delle performances degli esecutivi, cui si collega la assistenza / consulenza agli amministratori esecutivi.
- *Collegio Sindacale*: è composto da 3 sindaci effettivi e da 2 sindaci supplenti. Tutti i membri del Collegio Sindacale durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE

CILP è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

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

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CILP, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali CILP intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il Modello e i principi in esso contenuti si applicano agli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai partner e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di CILP (di seguito "Destinatari").

Il modello di organizzazione e gestione di CILP è costituito dalla seguente documentazione:

- Linee guida di Confindustria, aggiornate al marzo 2014, documento utilizzato come linea guida metodologica, oltre che come riferimento per alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto;
- Analisi di rischio, documento che descrive le attività all'interno di ogni processo, il grado di esposizione al rischio (declinata per tipologia specifica di reato) e i controlli suggeriti;
- Codice Etico, documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti, e se necessario dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati;
- Modello di organizzazione e gestione di CILP, documento che descrive i principi regolatori, gli aspetti generali ed alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto (es. Organismo di Vigilanza e Controllo, sistema sanzionatorio);
- La documentazione operativa interna cioè le procedure, policy, regolamenti e altra documentazione in queste indicata;
- Il sistema sanzionatorio, che stabilisce i principi e le casistiche in base ai quali la società disciplina i provvedimenti derivanti dal mancato rispetto del proprio impianto normativo in particolare e del modello in generale;
- I processi di formazione e informazione, che documentano l'attività di condivisione delle regole aziendali e delle relative prescrizioni che ne derivano (sistema sanzionatorio);
- I flussi di informazione all'Organismo di Vigilanza, che riportano situazioni di potenziale anomalia o di palese violazione della normativa aziendale.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

I principi regolatori del modello

Nella definizione, costruzione e applicazione del modello si sono osservati i seguenti principi regolatori:

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, coerente con le mansioni attribuite;
- separazione delle funzioni (ove possibile), per cui l'autorizzazione ad effettuare un'operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione (qualora il controllo venga effettuato da un unico soggetto). Tale principio dovrà comunque consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- definizione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- disposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure;
- tracciabilità delle operazioni (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo) volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la definizione di uno specifico flusso informativo a carico delle singole funzioni aziendali verso l'Organismo di vigilanza;
- la verifica dei comportamenti aziendali, mediante audit periodici mirati alla verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

4 CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI (SCI)

Principi generali del SCI

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Il sistema dei controlli si estende con continuità ai diversi livelli organizzativi, su tutti i processi, tenendo conto dei seguenti principi generali:

- ciascun protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione del processo disciplinato dallo stesso protocollo. Essi rispondono, tra l'altro, all'esigenza di documentare e rendere verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde consentirne la tracciabilità;
- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi (per quanto possibile data la dimensione organizzativa della Società) permette di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la corretta predisposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure. In particolare, il sistema delle deleghe e procure prevede che:

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

  - le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
  - in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
  - le procure descrivano i poteri conferiti e, ove necessario, siano accompagnate da una comunicazione che illustri i limiti di estensione, fermi restando i vincoli di budget;
  - sia garantita, ove possibile, l'oggettività dei processi decisionali (ad esempio con la predisposizione di albi fornitori qualificati, la definizione di criteri oggettivi di selezione e valutazione del personale);
- la formalizzazione delle attività aziendali al fine di:
  - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione).
- la documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- la previsione di clausole contrattuali che obbligano collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena in difetto, la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo e, in ogni caso, di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Struttura modulare del sistema dei controlli

La Società è soggetta ad un complesso sistema di regole provenienti da diverse fonti interne e modulato su livelli diversi. La conseguenza è un sistema normativo basato sulla modularità coerente con la logica organizzativa, ove a documenti di livello diverso competono ruoli distinti:

- **Codice Etico:** esprimere i principi di "deontologia aziendale" che CILP riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Consulenti e Partner. Nel Codice Etico sono reperibili le linee guida concernenti i diritti e i doveri di tutti quelli che, a vario titolo, partecipano alla vita dell'organizzazione.
- **Modello di organizzazione, gestione e controllo:** definisce le linee guida adottate dalla Società nella costruzione del proprio modello, e descrive il sistema di controllo interno, con particolare riferimento:
  - alla metodologia di analisi dei rischi e per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo;
  - al sistema dei controlli interni;
  - ai principi di nomina, composizione e ruolo e responsabilità dell'OdV;
  - al sistema disciplinare;
  - alla programmazione delle attività di informazione e formazione.
- **Sistema delle procure**: attribuite in coerenza con le mansioni e le funzioni aziendali ricoperte.
- **Procedure aziendali:** individuano le modalità operative per il corretto svolgimento delle attività nelle singole funzioni.
- **Sistema delle verifiche:** facoltà della Società di esercitare attività di verifica interna sul rispetto del Codice Etico nonché del Modello adottato dalla stessa.
- **Certificazione di bilancio e controllo di gestione** sull'attività attraverso modalità di pianificazione e reporting economico-finanziario.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

5 L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Alla luce dell'analisi di rischio svolta, ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano concretamente rilevanti per la Società in ragione della oggettiva possibilità di commissione nei processi di riferimento, i seguenti reati:

- Reati in materia di SSL (art. 25-septies)
- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)
- Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- Reati ambientali (art 25-undecies)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-Decies)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies 1)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies. Legge 6 novembre 2012, n. 190)
- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater).

In generale i processi considerati esposti al rischio di commissione dei reati sono i seguenti:

- Poteri autorizzativi e sistema delle procure
- Gestione visite ispettive
- Gestione autorizzazioni/concessioni
- Gestione rapporti Autorità doganali/portuali
- Gestione erogazioni/contributi/finanziamenti
- Gestione rapporti istituzionali
- Gestione contenziosi
- Valutazione dei rischi SSL
- Misure organizzative e articolazione di funzioni SSL
- Vigilanza e verifica SSL
- Sorveglianza sanitaria
- Acquisizione e gestione clienti
- Gestione sconti e note di credito

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

- Gestione del ciclo attivo
- Gestione approvvigionamenti
- Gestione incarichi professionali
- Gestione qualifica fornitori
- Gestione manutenzioni e impianti
- Gestione ciclo passivo
- Gestione della tesoreria (flussi finanziari)
- Gestione crediti
- Controllo di gestione
- Riclassificazioni del conto economico;
- Congruità dei dati contabili;
- Gestione fiscalità
- Selezione del personale
- Gestione amministrativa del personale
- Gestione progetti formativi
- Gestione contratti
- Gestione sinistri
- Assegnazione e gestione di login e password per l'accesso e l'utilizzo dei sistemi informatici aziendali;
- Gestione delle configurazioni hardware e software di tutti i personal computer aziendali;
- Definizione e mantenimento dei profili di sicurezza (es. firewall, antivirus) necessari al mantenimento in efficienza delle infrastrutture informatiche;
- Gestione dei rifiuti
- Gestione scarichi e immissioni
- Gestione emergenze e near miss
- Informazione e formazione

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

Il decreto legislativo prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) tra gli altri, che l'Ente non risponde per gli eventuali reati commessi al suo interno se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo (OdV) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo[1].

[1] Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'Odv) potrà essere svolto, nelle società di capitali, dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall' organo amministrativo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire o comunicate in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali e al Decreto 24/2023 in materia di segnalazioni interne

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

7 WHISTLEBLOWING

La Società riconosce e tutela il diritto di effettuare segnalazioni in accordo alla normativa sul Whistleblowing, modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito Decreto whistleblowing).

La facoltà di segnalare – anche in forma anonima - è data ai dipendenti e componenti degli organi sociali, ai collaboratori che a qualsiasi titolo/forma hanno rapporti con la Società, ai fornitori e loro dipendenti e a qualsiasi altro soggetto che intrattiene rapporti con CILP (di seguito soggetti SEGNALANTI) in relazione a condotte illecite nel contesto lavorativo.

I soggetti SEGNALANTI possono presentare segnalazioni su:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- ogni altro comportamento, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

In linea generale le violazioni della normativa europea oggetto di segnalazione riguarda illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione dei seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Le modalità operative di segnalazione, l'oggetto ed i destinatari delle stesse nonché i ruoli e le responsabilità sono definite nella in apposite procedure pubblicate sul sito webhttp://www.cilplivorno.it/ nella sezione dedicata.

Canale di segnalazione interna

La Società ha istituito specifici e dedicati canali di segnalazione interna regolati da apposite procedure e debitamente comunicate ai soggetti Segnalanti.

Le segnalazioni in forma scritta sono effettuate attraverso:

- Web app "My Governance"
- Richiesta di interlocuzione orale da parte della persona Segnalante

Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso:

- Richiesta di interlocuzione orale da parte della persona Segnalante

Nel caso in cui la segnalazione abbia come soggetto Segnalato o come coinvolto nei fatti il Soggetto Gestore del Canale delle Segnalazioni, dunque la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuerà una segnalazione interna nei modi sopra descritti, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ella potrà ricorrere alla segnalazione esterna verso ANAC o in alternativa si potranno contattare i componenti dell'O.d.V. tramite mail.

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata dal Soggetto Gestore del Canale delle Segnalazioni, come persona Segnalante, la stessa sarà effettuata ai componenti dell'O.d.V. o ricorrere alla segnalazione esterna verso ANAC.

La Società adotta ogni misura necessaria e ragionevole per assicurare la riservatezza del segnalante, segnalato, altri soggetti coinvolti o delle informazioni e dati contenuti nella documentazione presentata.

Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità secondo le linee guida dalla medesima autorità predisposte.

I soggetti SEGNALANTI possono effettuare una segnalazione esterna e beneficeranno delle garanzie di tutela e sistemi di protezione previsti dalla legge se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

Tutela dei soggetti SEGNALANTI e divieto di atti ritorsivi

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE

CILP considera essenziale il rispetto del Modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da CILP ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

Ai fini dell'applicazione da parte di CILP delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da CILP in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di CILP. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da CILP, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

La Società, inoltre, persegue l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione, prevedendo l'applicazione del sistema disciplinare così come previsto dal CCN relativamente a questa casistica. Secondo quanto previsto dall'art.2 della Legge 179/2017 «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»

Viene ulteriormente perseguito l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalante.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee tenendo conto della gravità della condotta.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da CILP al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori dei Porti secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti..

Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di CILP.La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.

Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di CILP e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevede la facoltà di risoluzione del contratto da parte di CILP, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

Resta salva la facoltà di CILP di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di CILP garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di CILP e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza di CILP che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Documento riservato. È vietato riprodurre il seguente documento o renderlo noto a terzi.