

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231 DEL 2001**

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	5
2.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	5
2.1.	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	5
3.	LE SANZIONI	8
4.	AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	8
5.	LINEE GUIDA ISPIRATRICI DEL PRESENTE MODELLO.....	9
5.1.	LE LINEE GUIDA REDATTE DA CONFINDUSTRIA.....	9
6.	LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	11
7.	STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	12
8.	MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO 231	12
9.	STRUTTURA SOCIETARIA.....	13
9.1.	STATUTO DELLA SOCIETÀ.....	13
9.2.	STRUTTURA SOCIETARIA.....	13
10.	SISTEMA DELLE DELEGHE.....	14
11.	CONFLITTO DI INTERESSE NELLA NOMINA DEL DIFENSORE.....	14
12.	ORGANISMO DI VIGILANZA	14
12.1.	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
12.2.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
12.3.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI ASSOCIATIVI	16
12.4.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
12.4.1.	SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI. 17	
12.4.2.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI.....	17
12.4.3.	SISTEMA DELLE DELEGHE	18
12.4.4.	SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231	18
12.5.	NOMINA, DURATA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
12.6.	REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
13.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE.....	23
13.1.	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	23
13.2.	INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS.....	23

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

14.	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	23
14.1.	PRINCIPI GENERALI.....	24
14.2.	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	24
14.2.1.	IMPIEGATI E QUADRI	24
14.2.2.	DIRIGENTI	24
14.2.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	25
14.2.4.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	25
15.	DISCIPLINA GENERALE DETTATA DAL DECRETO.....	25
15.1.	SCOPO E PRINCIPI	25
15.2.	SOGGETTI DESTINATARI.....	25
15.3.	POTERE DI INIZIATIVA DELL'AZIONE DISCIPLINARE	25
15.4.	LIVELLO: DIPENDENTI.....	26
15.4.1.	FONTI DELLA RESPONSABILITÀ	26
15.4.2.	CONDOTTE SANZIONABILI	26
15.4.3.	SANZIONI	26
15.5.	LIVELLO: DIRIGENTI	27
15.5.1.	CONDOTTE SANZIONABILI	27
15.6.	LIVELLO: COLLABORATORI CO.CO.PRO. E LAVORATORI SOMMINISTRATI.....	27
15.6.1.	FONTI DELLA RESPONSABILITÀ	27
15.6.2.	EFFICACIA DEL CONTRATTO	28
15.6.3.	CONDOTTE SANZIONABILI E SANZIONI	28
15.7.	LIVELLO: PROFESSIONISTI (revisori contabili, consulenti, agenti e altri soggetti) 28	
15.7.1.	FONTI DELLA RESPONSABILITÀ	28
15.7.2.	EFFICACIA DEL CONTRATTO	29
15.7.3.	CONDOTTE SANZIONABILI E SANZIONI	29
15.8.	LIVELLO: AMMINISTRATORI E SINDACI	29
15.8.1.	FONTI DELLA RESPONSABILITÀ	29
15.8.2.	EFFICACIA DELLA NOMINA	29
15.8.3.	CONDOTTE SANZIONABILI IN CAPO AGLI AMMINISTRATORI.....	30
15.8.4.	CONDOTTE SANZIONABILI IN CAPO AI SINDACI	30
15.8.5.	PROCEDIMENTO.....	30
15.9.	DISPOSIZIONI FINALI.....	31
15.9.1.	OMISSIONI AL PRESENTE SISTEMA DISCIPLINARE	31
15.9.2.	COMMISSIONE DI FATTI DI REATO	31
15.9.3.	VERBALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DISCIPLINARE	31
15.9.4.	PUBBLICITÀ DEL PRESENTE SISTEMA DISCIPLINARE.....	32

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

16.	VERIFICA, CONFERMA, APPLICAZIONE ED ADEGUATEZZA DEL MODELLO	
	32	
16.1.1.	VERIFICHE DEL MODELLO	32
16.1.2.	INVIO VERBALI E RELAZIONI.....	33
17.	ALLEGATI	33

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

1. INTRODUZIONE

MARES S.r.l. (d'ora in avanti "**Mares**" o la "**Società**"), al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività proprie e delle Aziende associate sempre più elevate, ha ritenuto conforme alle politiche interne procedere all'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito il "**Modello**") in linea con le prescrizioni del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" - (di seguito il "**Decreto**") e delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, *Partners*, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'attività della Società è stata vagliata attentamente e ritenuta soddisfacente sotto il profilo (i) della qualità delle attività svolte, (ii) dei processi conoscitivi deliberativi impiegati e (iii) della normativa comunitaria e nazionale di riferimento.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto ha uniformato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha inoltre introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (una sorta di responsabilità "quasi" penale), a carico delle persone giuridiche (d'ora in avanti denominate anche "**Enti**" od "**Ente**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente posto in essere i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del Decreto riguardano:

- l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere: persone fisiche che rivestono posizione di vertice ("apicali", rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di altra unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.
- la tipologia dei reati attualmente previsti che riguarda:
 - reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
 - delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
 - reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
 - delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
 - reati in materia societaria (art. 25-ter del Decreto);
 - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
 - reati concernenti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
 - reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
 - reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
 - reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
 - reati contro il patrimonio (art. 25-octies del Decreto);
 - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
 - reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
 - reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
 - reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies del Decreto);
 - reati in materia di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del Decreto);
 - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 24-quaterdecies del Decreto);
 - reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
 - contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
 - delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies* del Decreto), ed in particolare
- Art. 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;
- Art. 24-*bis* – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-*ter* – Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- Art. 25-*bis* – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-*bis.1* – Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-*ter* – Reati societari;
- Art. 25-*quater* – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-*quater.1* – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-*quinquies* – Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-*sexies* – Abusi di mercato;
- Art. 25-*septies* – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-*octies* – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-*octies.1* – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Art. 25-*nonies* – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-*decies* – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-*undecies* – Reati ambientali;
- Art. 25-*duodecies* – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-*terdecies* – Razzismo e xenofobia;
- Art. 25-*quaterdecies* – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-*quinquiesdecies* – Reati tributari;
- Art. 25-*sexiesdecies* – Contrabbando;
- Art. 25-*septiesdecies* – Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-*octiesdecies* – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- la legge 112/2024 ha introdotto il reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis del Codice penale) e modificato l'art. 322-bis del Codice penale con l'introduzione del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili in relazione agli interessi finanziari dell'Unione europea.
- la legge 114/2024, ha invece abrogato il reato d'abuso d'ufficio (art. 323 del Codice Penale) e riformulato il reato di traffico di influenze illecite (art. 346-*bis*

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

del Codice Penale), con l'effetto di una ridefinizione dello stesso in senso restrittivo.

Il presente Modello è uno strumento specificamente predisposto per valutare (i) sia la reale possibilità che alcune delle tipologie di reato inserite nel Decreto possano essere concretamente commesse all'interno dell'organizzazione di MARES e nel suo interesse o a suo vantaggio, (ii) sia la concreta probabilità che ciò avvenga.

3. LE SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

Più nello specifico, le principali sanzioni interdittive concernono:

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

4. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali, sia da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in "posizione apicale" l'art. 6 prevede l'esonero da responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora in avanti denominato anche "**Organismo**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

Per quanto concerne invece i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero da responsabilità nel caso in cui:

- e. l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello di Organizzazione e di Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- f. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- g. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- h. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- i. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo;
- j. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. È inoltre previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Infine, all'art. 6 del Decreto sono stati aggiunti i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", che disciplina il c.d. sistema di "*whistleblowing*". In tal senso, la Società ha adottato una procedura dedicata (**Allegato L** – cui si rimanda integralmente per la puntuale disciplina) per regolamentare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni effettuate, garantendo la riservatezza del soggetto segnalante che è stata rivista ed adeguata anche a valle dell'adozione del d.lgs. 24/2023 con la quale è stata data attuazione in Italia alla direttiva (UE) 2019/1937.

5. LINEE GUIDA ISPIRATRICI DEL PRESENTE MODELLO

5.1. LE LINEE GUIDA REDATTE DA CONFINDUSTRIA

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

La predisposizione di questo Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed al loro ultimo aggiornamento del giugno 2021 (d'ora in avanti "**Linee Guida**").

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a. individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali settori sia possibile l'eventuale commissione dei reati;
- b. predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- (i) il codice etico;
- (ii) il sistema organizzativo;
- (iii) le procedure manuali ed informatiche;
- (iv) i poteri autorizzativi e di firma;
- (v) i sistemi di controllo e gestione;
- (vi) le comunicazioni al personale e la relativa formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:

- (vii) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- (viii) separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- (ix) documentazione dei controlli;
- (x) introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- (xi) individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito per brevità "**Organismo**") i cui principali requisiti siano:
 - a. autonomia e indipendenza;
 - b. professionalità;
 - c. continuità di azione;
- (xii) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);

(xiii) possibilità di attuare in seno ai gruppi soluzioni organizzative che accentrino presso l'Organismo della capogruppo le risorse operative da dedicare alla vigilanza anche nelle Società del gruppo stesso a condizione che vi siano:

- a. la certezza che presso ogni controllata sia istituito l'Organismo;
- b. la possibilità per la controllata, nella osservazione e applicazione di tali norme, di avvalersi delle risorse allocate presso l'Organismo della capogruppo sulla base di un predefinito rapporto contrattuale;
- c. l'assunzione, da parte dei dipendenti dell'Organismo della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso le altre emanazioni del gruppo, della veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente a quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno.

Resta inteso che la scelta di discostarsi in alcuni punti specifici dalle Linee Guida non inficia di per sé la validità di un modello. Questo, infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità della Società, può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

6. LE FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello predisposto dalla Mares si fonda su un sistema semplice sostanzialmente in grado di:

- individuare le aree e i processi di potenziale rischio nell'attività associativa, ossia quelle attività nel cui ambito si ritiene esista la possibilità che siano commessi reati-presupposto;
- definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali e le procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determinare una struttura organizzativa ed operativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti (i) garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, (ii) applicando una giusta separazione delle funzioni e (iii) assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'Organismo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento;
- pertanto, il Modello si propone come finalità (a) migliorare il sistema di Corporate Governance, (b) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività associativa, con particolare riguardo alla riduzione del rischio di eventuali comportamenti illegali, (c) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o, comunque, nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ancor prima della commissione di condotte costituenti reato, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni che potranno spingersi fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Mares intende attenersi.

7. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello è costituito innanzitutto da una "Parte Generale" nella quale, dopo un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello stesso, con particolare riferimento (i) all'Organismo di Vigilanza, (ii) alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto associativo, (iii) al sistema disciplinare e (iv) alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

La Parte Generale è poi accompagnata da numerosi documenti (gli Allegati) nei quali vengono analizzati tutti gli aspetti e gli approfondimenti disciplinati dalla normativa di settore.

Questa struttura è stata scelta perché favorisce l'aggiornamento continuo del Modello tramite l'inserimento di nuovi Allegati, la revisione di quelli già presenti e la contemporanea modifica del testo della presente Parte Generale.

8. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO 231

Essendo il Modello un «atto di emanazione dell'organo dirigente» (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto) la sua adozione così come le

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di amministrazione della Società.

In particolare, è demandato al Consiglio di amministrazione di integrare il Modello apportando ulteriori implementazioni al documento denominato “Valutazione del rischio di commissione di reati” relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove disposizioni di legge, possano entrare a far parte dell’ambito applicativo del Decreto.

In tal modo, senza modificare l’impianto generale del Modello – ove non se ne ritenesse la necessità/opportunità – risulterebbe comunque agevole svolgere la funzione di prevenzione che la legge demanda agli Enti.

9. STRUTTURA SOCIETARIA

9.1. STATUTO DELLA SOCIETÀ

Il capitale sociale della Mares è detenuto nella misura pari al 50% dalla Kuwait Petroleum Italia S.p.A. (d’ora innanzi per brevità anche “**Kupit**”) e al 50% dalla Woltank Adisa Environmental Technology GmbH (d’ora innanzi per brevità anche “**Wolftank**”).

Con assemblea straordinaria del 15 dicembre 2022 è stato approvato all’unanimità il nuovo testo dello Statuto della KRC modificato ai sensi del d.lgs. 17 gennaio 2003 n. 6. Copia della delibera della Assemblea Straordinaria del 15 dicembre 2022 e dello statuto sono allegate al presente Modello.

9.2. STRUTTURA SOCIETARIA

La Società è costituita sotto forma di società a responsabilità limitata. Il Consiglio di amministrazione è composto da 5 elementi ed ha delegato a due di essi le funzioni esecutive per la parte “*Commercial and Operations*” e “*Finance e Governance*”.

La Società svolge attività di costruzione e manutenzione impianti carburanti e GPL, bonifiche di siti contaminati e servizi di *back-office*. Il capitale sociale della Società ammonta a 249.649,00 euro.

Mares è governata da un Consiglio di amministrazione che, nell’intento di rendere più efficiente l’organizzazione della Società, conferisce ad alcuni membri del Consiglio stesso procure di carattere generale, con relative deleghe di poteri e responsabilità; tali procure sono conferite tenendo conto dei compiti che sono affidati agli Amministratori. Con la stessa delibera vengono altresì conferiti ai componenti del Consiglio di amministrazione e ad alcuni Dirigenti specifici poteri per intrattenere rapporti con le Banche e con altri Istituti Finanziari.

La Società ha incentrato la propria struttura organizzativa di primo livello sulla base delle

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

esigenze di business definite nei *Budget* di esercizio e nei relativi piani. Per tale motivo si preferisce definire la cornice di responsabilità di volta in volta assegnata ai Responsabili di primo livello piuttosto che restare nell'ambito di una *job description* statica e non commisurata alle esigenze di business.

10. SISTEMA DELLE DELEGHE

Alla data di approvazione del presente Modello sono vigenti le deleghe e procure attribuite dal Consiglio di amministrazione.

A partire dalla data di adozione del Modello, le eventuali ulteriore deleghe che dovessero essere attribuite all'interno della Società verranno conferite in conformità al Protocollo allegato al presente Modello.

11. CONFLITTO DI INTERESSE NELLA NOMINA DEL DIFENSORE

È compito dell'Amministratore Delegato, o di altri eventuali Consiglieri appositamente incaricati, conferire nomina al difensore di fiducia per rappresentare ed assistere in giudizio la Società che dovesse risultare indagata per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Qualora tutti i soggetti di cui sopra dovessero versare in una situazione di incompatibilità ex art. 39 d.lgs. 231/2001, sarà convocato il Consiglio di amministrazione al fine di conferire ad altro soggetto il potere di nominare il difensore di fiducia della Società. In tale occasione, l'Amministratore Delegato e gli eventuali Consiglieri che dovessero versare in situazione di conflitto di interessi dovranno astenersi dalla votazione e da ogni atto o fatto volto ad influenzare la scelta del Consiglio.

12. ORGANISMO DI VIGILANZA

12.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del Decreto (in particolare gli artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza devono essere:

- A. l'autonomia e l'indipendenza → i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- B. la professionalità → l'Organismo deve possedere competenze tecnico/professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

C. la continuità d'azione → l'Organismo deve infatti:

- vigilare costantemente sull'osservanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere pertanto una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello ed assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Il Consiglio di amministrazione di Mares con delibera del 15.12.2022 ha modificato la composizione dell'Organismo di Vigilanza da organo collegiale a organo monocratico, funzionalmente dipendente dal Consiglio medesimo., nominando l'avv. Francesco Salvi quale unico componente.

Il Consiglio di amministrazione in data 12.5.2023 ha poi nominato il prof. avv. Matteo Benozzo quale unico componente.

Sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza della Società tutte le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo nello svolgimento dei propri compiti potrà anche avvalersi, ove necessario, di professionisti e consulenti.

12.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Compito dell'Organismo di vigilanza della Società consiste in generale nel:

- vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- individuare e proporre al Consiglio di amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione a mutamenti della normativa o a modifiche nelle condizioni associative;
- suggerisce iniziative interne in relazione alle attività di formazione del personale finalizzate alla comprensione ed applicazione del modello.

Sul piano operativo sono affidati all'Organismo della Società i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (**Allegato G**) al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura associativa. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'Organismo le eventuali situazioni in grado di

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- esporre la Società al rischio reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non essere anonime;
- effettuare periodicamente (con cadenza almeno trimestrale) verifiche anche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell’ambito delle aree di attività a rischio come definite nell’Allegato G al presente Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 12.4.1. e le “dichiarazioni periodiche” previste al § 16.1.1.) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso Organismo (v. successivo paragrafo 12.4.);
 - condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all’attenzione dell’Organismo da segnalazioni o emerse nel corso dell’attività di vigilanza dello stesso;
 - verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Delle attività elencate l’Organismo redigerà i relativi verbali da trasmettere al Consiglio di amministrazione della Società.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti l’Organismo:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti della Società;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- ha facoltà di avvalersi anche del supporto e della cooperazione di strutture/figure professionali esterne alla Società che possano essere coinvolte nelle attività di controllo.

12.3. REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI ASSOCIATIVI

La linea di *reporting* dell’Organismo si indirizza nei confronti del Consiglio di amministrazione con due modalità:

- invio periodico dei verbali delle riunioni; o
- ogniqualvolta se ne presenti la necessità.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l’incarico venga espletato dall’Organismo con elevate garanzie di indipendenza.

L’Organismo potrà in qualsiasi momento riferire al Consiglio di amministrazione in

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche (v. *infra*, § 12.4.). Ogni anno, inoltre, l'Organismo trasmette al Consiglio di amministrazione un rapporto scritto sull'attuazione del Modello.

12.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.4.1. SEGNALEAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.

In ambito associativo dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali (gli Allegati) del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione – di qualsiasi tipo – proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto potenziali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati". La società a tal fine ha istituito apposita mail per il contatto dell'Organismo: odv@maresitalia.it;
- le segnalazioni pervenute all'Organismo devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo all'Organismo.

12.4.2. OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo della Società le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
 - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;
 - le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

12.4.3. SISTEMA DELLE DELEGHE

L’Organismo di vigilanza, infine, deve essere prendere atto e registrare il sistema delle deleghe di volta in volta adottato dalla Società, aggiornando, se necessario, il Modello. Il sistema vigente alla data di formazione del Modello risulta disegnato nell’Allegato D (protocollo per attribuzione di deleghe e poteri) in cui sono indicate le mansioni/funzioni affidate a ciascuna risorsa umana operante all’interno della struttura dell’Società.

12.4.4. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231

La Mares, come specificato nel precedente punto 12.4.1., ha istituito un’apposita casella mail per il contatto dell’Organismo (i.e. l’indirizzo odv@maresitalia.it) tramite la quale i soggetti indicati nella premessa del presente Modello (ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione – c.d. soggetti “apicali” – nonché i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza da parte di uno di questi soggetti e tutti gli ulteriori cointeressati) possono presentare, a tutela dell’integrità della Kupit, segnalazioni circostanziate:

- a) di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Modello e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- c) di violazioni della normativa in materia di tutela dei mercati e della concorrenza.

In applicazione delle disposizioni del d.lgs. 24/2023, di recepimento nell’ordinamento italiano della direttiva (UE) 2019/1937, ed in particolare degli artt. 1-3 avendo adottato il presente Modello e occupando nell’ultimo anno di riferimento la media di almeno 50 lavoratori subordinati, la Società ha dovuto adeguare il suo sistema di ricezione delle segnalazioni circostanziate dal momento che queste, assieme ad altre violazioni

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

espressamente individuate nella procedura dedicata (**Allegato L** – cui si rimanda integralmente per la puntuale disciplina), rientrano tra le condotte rilevanti per il d.lgs. 24/2023 che devono essere gestite tramite il canale di segnalazione interno.

Il canale di segnalazione interno istituito dalla Società garantisce, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed è fruibile attraverso la piattaforma on line raggiungibile attraverso il seguente link:

<https://www.maresitalia.it/whistleblowing-in-mares/>

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (si rimanda sempre all'**Allegato L** per la puntuale disciplina).

Nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto e regolato nella sezione 5 del presente Modello, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le modalità operative per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalla relativa procedura cui si rimanda integralmente.

12.5. NOMINA, DURATA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di vigilanza è nominato dal Consiglio di amministrazione di Mares e dura in carica tre anni. Alla scadenza del mandato l'Organismo può essere rieletto.

12.6. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il presente Regolamento è adottato dall'Organismo di Vigilanza della Società, al fine di disciplinare il proprio funzionamento, in relazione a quanto previsto dal Modello adottato ai sensi del Decreto.

La Società ha adottato il Modello con delibera del Consiglio di amministrazione del 12.12.2023. Il Regolamento, il cui scopo principale consiste nell'assicurare la continuità di azione dell'Organismo è stato predisposto ed approvato dall'Organismo individuando le regole di funzionamento dell'Organismo stesso. Di seguito gli articoli del Regolamento, ed in particolare:

Articolo 1. Scopo e Ambito di applicazione

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- 1.1. Il presente Regolamento ha lo scopo di disciplinare il funzionamento dell'Organismo i cui poteri e funzioni sono dettagliati nel Modello.
- 1.2. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo impronta le proprie attività ai principi di oggettività e indipendenza, a garanzia dei quali l'Organismo riporta e risponde direttamente all'organo amministrativo della Società.
- 1.3. Il Regolamento, dopo essere stato adottato dall'Organismo è comunicato all'organo amministrativo e da esso approvato.

Articolo 2. Compiti e poteri del Componente unico dell'Organismo di vigilanza

- 2.1. Convoca le riunioni dell'Organismo.
- 2.2. Invita alle riunioni dell'Organismo i responsabili di altre funzioni della Società e, a fini consultivi, può farsi assistente nelle riunioni dai consulenti esterni.
- 2.3. Cura i rapporti con l'organo amministrativo.
- 2.4. Conserva i verbali dell'Organismo e la restante documentazione inerente all'attività svolta dall'Organismo.

Articolo 3. Segreteria

- 3.1. L'Organismo si dota della propria Segreteria, composta da personale messo a disposizione dalla Società, gradito all'Organismo e a questo anche non esclusivamente dedicato. Essa provvede all'espletamento delle funzioni di redazione, predisposizione ed elaborazione della documentazione sottoposta alle decisioni dell'Organismo, nonché allo svolgimento dei compiti concernenti gli aspetti organizzativi dell'Organismo stesso.

Articolo 4. Composizione e sostituzione del componente unico dell'Organismo

- 4.1. L'Organismo di vigilanza è un organo monocratico.
- 4.2. La perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità previsti dal modello organizzativo è causa di decadenza. La decadenza dichiarata è dall'organo amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della relativa causa.
- 4.3. Il componente dell'Organismo deve svolgere l'incarico con obiettività, integrità e nell'assenza di interessi, diretti o indiretti, che ne compromettano l'indipendenza.

Articolo 5. Riunioni - Convocazione e ordine del giorno

- 5.1. L'Organismo si riunisce almeno una volta ogni trimestre, secondo un calendario a tal fine eventualmente predisposto.

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- 5.2. L'Organismo stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni ed invia le convocazioni e i documenti necessari ai lavori alle altre funzioni aziendali e/o ai consulenti esterni, almeno 5 (cinque) giorni lavorativi prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data.
- 5.3. Le convocazioni e la documentazione possono essere trasmesse anche a mezzo e-mail o posta elettronica certificata, come indicato nel successivo articolo 10.
- 5.4. L'ordine del giorno, nonché l'invito alle riunioni, può essere inviato ai membri del Collegio Sindacale.
- 5.5. In caso di urgenza motivata, l'Organismo può fare esaminare argomenti non iscritti all'ordine del giorno, anche su richiesta di altri partecipanti alla riunione.
- 5.6. Le riunioni si tengono di norma presso la sede della società, ma possono essere svolte in video o teleconferenza, con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri. In particolare, è necessario che sia consentito:
 - 5.6.1. all'Organismo di accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati delle eventuali deliberazioni;
 - 5.6.2. alla Segreteria di percepire adeguatamente gli interventi oggetto di verbalizzazione;
 - 5.6.3. agli intervenuti di partecipare alla discussione, anche attraverso la consultazione di eventuali documenti forniti in corso di riunione, e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno.
 - 5.6.4. in ogni caso, la riunione si riterrà svolta nel luogo ove saranno presenti il Presidente e la Segreteria.

Articolo 6. Consultazioni per iscritto

- 6.1. L'Organismo può attivare una procedura di consultazione scritta, ove ritenuto opportuno, dei consulenti esterni.
- 6.2. I documenti da sottoporre all'esame mediante la procedura per consultazione scritta debbono essere inviati all'Organismo e ai consulenti esterni, i quali esprimono per iscritto il loro parere entro dieci giorni lavorativi dalla data di spedizione. I documenti sono considerati approvati, in assenza di riscontro, decorso tale termine. L'Organismo prende atto della decisione assunta mediante consultazione scritta alla prima riunione utile.

Articolo 7. Audizioni

- 7.1. Ogniqualvolta lo ritenga opportuno, l'Organismo può richiedere l'audizione dei destinatari del Modello e/o di ogni altro soggetto, al fine di avere chiarimenti o

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

approfondimenti in merito a determinate questioni, ovvero su segnalazioni riguardanti il Modello o i rischi vigilati pervenute all'Organismo medesimo.

Articolo 8. Verballi

- 8.1. Una sintesi delle decisioni assunte dall'Organismo viene preparata dalla Segreteria e consegnata alla Società. Il verbale della riunione precedente viene trasmesso all'Organismo ed agli altri eventuali partecipanti, di norma prima della riunione successiva.
- 8.2. I verballi delle riunioni, oltre a dare atto della presenza dei partecipanti, devono riportare in forma sintetica anche le opinioni e le proposte dei soggetti che partecipano ai lavori a titolo consultivo.
- 8.3. I verballi sono trascritti nell'apposito libro dell'Organismo.

Articolo 9. Risorse finanziarie

- 9.1. L'Organismo utilizza le risorse finanziarie necessarie per il suo funzionamento e per l'adeguato svolgimento dei compiti di vigilanza sulla base della previsione economica annualmente determinata con specifica del C.d.A.
- 9.2. L'Organismo compie e autorizza gli atti necessari a far sì che la Società effettui le attività e sostenga le spese di cui al comma precedente nei limiti delle risorse assegnate.

Articolo 10. Consulenti esterni

- 10.1. L'Organismo, nei limiti delle risorse finanziarie ad esso garantite alla Società, può farsi assistere da consulenti esterni in relazione ad argomenti o attività per le quali sono necessarie particolari competenze. A titolo meramente esemplificativo: (i) novità normative e giurisprudenziali di rilievo per l'attività e il funzionamento dell'Organismo nonché per l'adeguatezza/aggiornamento del Modello; (ii) discussione sui report di Audit dai quali siano emersi aspetti/criticità rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001; (iii) analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello; (iv) revisione periodica del Modello con particolare attenzione al confronto tra quanto riportato nello stesso e quanto riscontrato nello svolgimento delle attività di monitoraggio; (v) aggiornamento circa l'emanazione delle eventuali procedure legate a principi specifici contenuti nel Modello in relazione alle aree individuate dallo stesso come sensibili.
- 10.2. I consulenti esterni partecipano alle riunioni dell'Organismo su convocazione del Presidente.

Articolo 11. Obblighi di riservatezza

- 11.1. L'Organismo è tenuto alla riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, salvo che la comunicazione di tali

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico. Le informazioni in possesso dei membri dell'Organismo sono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, con il Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196) e con il GDPR – Regolamento generale sulla protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679).

- 11.2. L'inosservanza dei suddetti obblighi di riservatezza comporta la decadenza dalla carica.

Articolo 12. Modifiche del regolamento

- 12.1. Il presente Regolamento può essere modificato dall'Organismo e, in tal caso, deve essere nuovamente portato all'approvazione dell'organo amministrativo.

13. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

13.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Organismo promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni ed i loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la Società gestisce la formazione del personale che sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- a) personale di amministrazione e con funzioni di rappresentanza dell'Ente → (i) corso di formazione iniziale realizzato in aula o con modalità “*e-learning*” attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neoassunti, (ii) occasionali e-mail di aggiornamento, (iii) informativa in sede di assunzione per i neoassunti;
- b) altro personale → (i) nota informativa interna, (ii) informativa in sede di assunzione per i neoassunti, (iii) e-mail di aggiornamento.

13.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners*, i consulenti, i collaboratori a vario titolo ed i fornitori.

A tali soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali comunque adottati dalla Società, coerentemente a detti principi, politiche e procedure.

14. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

14.1. PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

In tal senso, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono «*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello* [stesso]».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

14.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

14.2.1. IMPIEGATI E QUADRI

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

Le sanzioni irrogabili nei confronti di detti lavoratori dipendenti riprendono pedissequamente quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, vigente *pro tempore*, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali disposizioni di leggi speciali applicabili.

14.2.2. DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, verranno applicate nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria.

In relazione a quanto previsto ai punti 15.7.3., 15.8.3. e 15.8.4., il Modello indica all'interno dell'Allegato G le categorie di fatti sanzionabili. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

I principi qui espressi sono organicamente indicati nell'Allegato G. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo.

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

14.2.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, l'Organismo informerà il Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale.

14.2.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai *partners* in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

15. DISCIPLINA GENERALE DETTATA DAL DECRETO

15.1. SCOPO E PRINCIPI

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b, del Decreto *«l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello»*.

A tal fine la Società si dota di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal Codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

15.2. SOGGETTI DESTINATARI

Il sistema disciplinare della Mares è applicabile ai seguenti soggetti:

- i) dipendenti;
- ii) dirigenti;
- iii) collaboratori co.co.pro. e somministrati;
- iv) professionisti;
- v) Amministratori e Sindaci.

15.3. POTERE DI INIZIATIVA DELL'AZIONE DISCIPLINARE

L'Organismo, su segnalazione ovvero di propria iniziativa, acquisisce informazioni circa la presunta avvenuta violazione e/o inadempimento del Modello e, valutata la non manifesta infondatezza della notizia, la trasmette alle autorità aziendali competenti individuate come di seguito, affinché queste portino avanti le dovute attività di indagine ed applichino le conseguenti sanzioni disciplinari.

L'Organismo monitora altresì le attività di indagine ed erogazione delle sanzioni

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

effettuate dalle competenti autorità aziendali, vigilando sulla corretta applicazione del presente sistema disciplinare.

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del Modello, ne costituisce grave violazione, perseguibile ai sensi della presente procedura.

15.4. LIVELLO: DIPENDENTI

15.4.1. FONTI DELLA RESPONSABILITÀ

La Società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel Modello da parte dei propri dipendenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., nonché secondo quanto previsto dall'articolo 7 della legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria applicabile.

15.4.2. CONDOTTE SANZIONABILI

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di organizzazione e gestione è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c., secondo i quali *«il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa ... 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»* (art. 2104 c.c.); *«l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti [artt. 2104 e 2105 c.c.] può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione»* (art. 2106 c.c.).

È rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi.

15.4.3. SANZIONI

Dato il principio di tipicità che caratterizza l'intera materia disciplinare, si richiama l'applicazione delle sanzioni indicate dall'articolo 7 della legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e di quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria di riferimento.

Le sanzioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (derogabili *in melius* dal CCNL di riferimento) e pertanto applicabili per la violazione e/o l'inadempimento del Modello di organizzazione e gestione sono:

- (a) il richiamo verbale;
- (b) l'ammonizione scritta;

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- (c) la multa non superiore a quattro ore della retribuzione base (art. 7 comma 4 legge 300/1970);
- (d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni (sempre l'art. 7, comma 4, legge 300/1970);
- (e) il licenziamento per mancanze, con preavviso o senza preavviso.

15.5. LIVELLO: DIRIGENTI

15.5.1.CONDOTTE SANZIONABILI

Il sistema disciplinare per i Dirigenti è redatto nel rispetto del Codice civile e del CCNL vigente al momento della adozione del presente Modello. Il sistema disciplinare si applica in caso di:

- (a) violazione delle prescrizioni del Modello;
- (b) violazione delle misure di tutela del segnalante;
- (c) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate/non rispondenti al vero.

Ad ogni segnalazione di una presunta violazione delle prescrizioni del Modello posta in essere da un Dirigente Mares, a seguito di opportune indagini, adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto dal Codice civile e dal CCNL di riferimento, tenuto conto dei criteri di proporzionalità previsti dal precedente paragrafo 15.4.3.

Se la violazione delle prescrizioni del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia che intercorre tra il dipendente e la Società, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Ogni decisione adottata dall'azienda con riferimento al presente paragrafo deve essere comunicata all'OdV.

15.6. LIVELLO: COLLABORATORI CO.CO.PRO. E LAVORATORI SOMMINISTRATI

15.6.1.FONTI DELLA RESPONSABILITÀ

La Società garantisce il rispetto del Modello da parte dei "collaboratori a progetto" e dei "lavoratori somministrati".

Con specifico riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il collaboratore instaura con la Società e che pertanto si impegna ad adempiere.

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

In relazione, invece, ai contratti già stipulati, la Società provvede, con l'accordo del collaboratore co.co.pro. e del lavoratore somministrato, all'integrazione dei contratti stessi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del Modello, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati.

In ogni caso, il Modello approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al collaboratore come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'Organismo e annotato nei libri sociali dei soci e del C.d.A.; esso impedisce alla Società di stipulare con il medesimo collaboratore e/o lavoratore somministrato ulteriori contratti. L'eventuale stipula di nuovi contratti in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo al C.d.A. e valutabile in conformità al presente sistema sanzionatorio.

15.6.2. EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il contratto con il collaboratore e/o lavoratore somministrato sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di una apposita dichiarazione.

15.6.3. CONDOTTE SANZIONABILI E SANZIONI

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello possono comportare la risoluzione del contratto e l'applicazione della penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità del maggior danno.

Nel caso di violazione e/o inadempimento relativamente a previsioni che non possono più essere adempiute, il contratto si ritiene risolto di diritto con addebito della penale, salva la risarcibilità del maggior danno.

Nel caso di mero ritardo nell'adempimento, qualora il contraente sia nelle possibilità di adempiere alle prescrizioni del Modello, la Società avrà la facoltà di chiedere l'adempimento della prestazione e il pagamento della penale come determinata in sede contrattuale. L'ulteriore inadempimento comporta la risoluzione del contratto di diritto con addebito della penale, salva la risarcibilità del maggior danno.

15.7. LIVELLO: PROFESSIONISTI (REVISORI CONTABILI, CONSULENTI, AGENTI E ALTRI SOGGETTI)

15.7.1. FONTI DELLA RESPONSABILITÀ

La Società garantisce il rispetto del Modello da parte dei professionisti/consulenti (revisori contabili, consulenti, avvocati, agenti ed altri soggetti).

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello di organizzazione e gestione è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il Professionista instaura con la Società e che pertanto si impegna ad adempiere.

Con riferimento ai contratti già stipulati ed ai rapporti già in essere, la Società provvede, con l'accordo del Professionista, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del Modello di organizzazione e gestione, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati.

In ogni caso, il Modello approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al professionista/consulente come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'Organismo, annotato nei libri sociali dei soci e del C.d.A.; esso impedisce alla Società di stipulare con il medesimo Professionista ulteriori contratti o di avvalersi nuovamente della sua collaborazione. L'eventuale stipula di nuovi contratti od il conferimento di nuovi incarichi in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo al C.d.A. e valutabile in conformità al presente sistema sanzionatorio.

15.7.2.EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il contratto con il professionista/consulente sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di una apposita dichiarazione.

15.7.3.CONDOTTE SANZIONABILI E SANZIONI

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di organizzazione e gestione possono comportare la risoluzione del contratto ovvero la revoca del mandato per giusta causa. È fatta salva l'azione di risarcimento del danno nei confronti del Professionista.

15.8. LIVELLO: AMMINISTRATORI E SINDACI

15.8.1.FONTI DELLA RESPONSABILITÀ

La Società garantisce il rispetto del Modello da parte degli Amministratori e dei Sindaci. In particolare, gli Amministratori hanno l'onere di predisporre, approvare e proporre all'Assemblea dei soci il Modello.

15.8.2. EFFICACIA DELLA NOMINA

La nomina dell'Amministratore e del membro del Collegio sindacale sarà efficace dal

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di una apposita dichiarazione ovvero dalla sottoscrizione del verbale di nomina che indica espressamente la clausola di accettazione.

15.8.3. CONDOTTE SANZIONABILI IN CAPO AGLI AMMINISTRATORI

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di organizzazione e gestione costituisce condotta sanzionabile in capo agli Amministratori.

Gli Amministratori, poiché tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel Modello ed al controllo sull'applicazione dello stesso da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni e/o gli inadempimenti del Modello commessi da persone a loro sottoposte, allorquando le violazioni e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri gerarchici dispositivi.

L'Organo, rilevata la violazione e/o l'inadempimento, ha facoltà di sollecitare – ove possibile – una condotta riparatoria da parte del trasgressore; nel caso in cui tale condotta venga posta tempestivamente in essere e sia idonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo ha facoltà di limitarsi ad ammonire il trasgressore.

In presenza di un fatto grave e/o reiterato, ovvero in presenza di un'omissione di intervento a seguito di richiesta di condotta riparatoria, ovvero in caso di condotta riparatoria inidonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo attiva il procedimento disciplinare (v. *infra*, punto 15.8.5.).

15.8.4. CONDOTTE SANZIONABILI IN CAPO AI SINDACI

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello commessa dai Sindaci costituisce condotta sanzionabile. Essi sono infatti tenuti al rispetto delle procedure che li riguardano e alla vigilanza sulle condotte rimesse al loro controllo per legge.

Ogni condotta attiva od omissiva posta in essere dai Sindaci in violazione dei doveri su di essi gravanti per legge in materia di prevenzione dei fatti di reato c.d. "societari" costituisce violazione del Modello.

15.8.5. PROCEDIMENTO

Qualora l'Organismo, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del Modello posti in essere da Amministratori e/o Sindaci, comunica quanto di competenza:

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

- al Collegio sindacale (in funzione di quanto devolutogli *ex lege* – art. 2403 c.c.);
- al Consiglio di amministrazione.

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'Organismo contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

L'Organismo, il Collegio sindacale e il Consiglio di amministrazione (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all'Assemblea dei soci, appositamente convocata secondo le forme di legge.

L'Assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dagli Amministratori e dai Sindaci, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del Modello costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal Codice civile.

15.9. DISPOSIZIONI FINALI

15.9.1. OMISSIONI AL PRESENTE SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello, costituisce violazione grave del Modello stesso perseguibile ai sensi della presente procedura.

L'Organismo di Vigilanza verifica, di conseguenza, la corretta applicazione del sistema disciplinare e l'effettiva erogazione delle sanzioni previste.

15.9.2. COMMISSIONE DI FATTI DI REATO

La commissione di un qualunque fatto di reato costituisce violazione del Modello di organizzazione e gestione.

La commissione di un reato sensibile ai sensi della normativa 231 costituisce violazione grave del Modello, sanzionabile obbligatoriamente con il provvedimento più grave previsto per i rispettivi livelli.

15.9.3. VERBALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DISCIPLINARE

L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali, ovvero nelle consuete forme di comunicazione *infra*-aziendale, l'attività svolta e le statuizioni assunte.

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

All'interno della propria relazione annuale indirizzata all'Assemblea dei soci, l'Organismo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.

15.9.4. PUBBLICITÀ DEL PRESENTE SISTEMA DISCIPLINARE

La Società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli di collaborazione professionale tramite:

- idonei corsi di formazione ed informazione a tutti i soggetti destinatari;
- affissione del sistema sanzionatorio nelle bacheche aziendali;
- allegazione del sistema sanzionatorio ai contratti da stipulare o in caso di rinnovo nonché alle clausole integratrici dei contratti già stipulati, previa presa visione del Modello di organizzazione.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

16. VERIFICA, CONFERMA, APPLICAZIONE ED ADEGUATEZZA DEL MODELLO

16.1.1. VERIFICHE DEL MODELLO

Il Modello sarà soggetto a **due** tipologie di verifiche:

- 1.** attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche (semestrali) da parte dei destinatari del Modello stesso con il quale si conferma all' Organismo che non sono state poste in essere azioni non in linea con esso. In particolare:

- a.* se sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello;
- b.* se sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

I responsabili delle funzioni che includono attività a rischio reato, così come individuate nel Modello, hanno il compito di compilare (ovvero di far compilare ai loro sottoposti interessati da attività a rischio reato) le dichiarazioni e di ritrasmetterle all'Organismo che ne curerà l'archivia- zione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

- 2.** sempre semestralmente, il funzionamento effettivo del presente Modello sarà certificato dall'Organismo al Consiglio di amministrazione. Inoltre, sarà effettuato un riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso del trimestre precedente, delle azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato

Ultima revisione e aggiornamento del 14.4.2025.

previste dal Decreto, con verifiche a campione.

16.1.2. INVIO VERBALI E RELAZIONI

L'Organismo dovrà inviare all'organo di governo della Società, di volta in volta, nonché al Collegio sindacale, i verbali delle riunioni e le specifiche relazioni in caso di comprovate criticità.

17. ALLEGATI

- A. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA
- B. STATUTO VIGENTE DELLA SOCIETÀ
- C. CODICE ETICO
- D. DELEGHE PER IL CONFERIMENTO DEI POTERI
- E. PROTOCOLLO PER L'ATTRIBUZIONE DI PROCURE E DELEGHE SOCIETARIE
- F. QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE COMPILATO DALLA SOCIETÀ
- G. DELIBERA DEL CDA CHE ADOTTA IL CODICE ETICO, IL MODELLO 231
- H. DOCUMENTO DI MAPPATURA DEI RISCHI
- I. PROTOCOLLI ESISTENTI - SINTESI DELLE PROCEDURE, PRINCIPALI MISURE DI CONTROLLO E PREVENZIONE AMBIENTALE
- J. DVR