	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	1 di 25

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.R.L AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001


PARTE GENERALE

17 dicembre 2020

CRYSTAL POOL S.R.L.


Sede legale in Genova, Via al Ponte Reale, n. 2

Iscrizione al Registro delle Imprese di Genova n. 01913010995

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	2 di 25

Indice

<u>Decreto Legislativo 231/2001</u>	4
Regime della responsabilità amministrativa degli enti	4
Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa	5
Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria	6
<u>Adozione del Modello di “CRYSTAL POOL S.R.L.”</u>	7
La Società	7
Obiettivi perseguiti da “CRYSTAL POOL S.R.L.” con l'adozione del Modello	8
Scopo e principi base del Modello	9
Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Parte Generale e Parte Speciale	10
Modifiche e integrazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo	10
<u>Ambiente generale di controllo</u>	10
Il sistema in linea generale	11
Il sistema di deleghe e procure	11
I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento	12
I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: Clausole contrattuali	13
<u>Organismo di Vigilanza</u>	14
Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	14
Cessazione dall'incarico	15
Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
Attività di reporting nei confronti degli Organi sociali	17
Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	17
Validità delle deliberazioni	18
<u>Whistleblowing</u>	18
Introduzione del whistleblowing in Italia	18
Sistema di whistleblowing	19
<u>Diffusione del Modello</u>	19
Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	19
Informativa a collaboratori esterni	20
<u>Sistema disciplinare</u>	20
Premesse	20
Sanzioni per il personale Dipendente	21
Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti	23
Misure nei confronti degli apicali	23
Misure nei confronti degli Amministratori	23
Misure nei confronti dei Sindaci	24
Misure nei confronti dei Membri dell'OdV	24


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	3 di 25

[Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners](#)

25

[Misure nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante](#)

25

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	4 di 25

Decreto Legislativo 231/2001

Regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa, all'art. 5, prevede la responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società dai soggetti c.d. in posizione apicale e dai soggetti c.d. sottoposti all'altrui direzione.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle Società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche all'ente, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale dell'ente.

Sono previste a carico della Società sanzioni pecuniarie e, sussistendone le condizioni, sanzioni interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui numero è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della Società. L'importo della quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività,
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio,
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi,
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito per le fattispecie che le prevedono e sussistendo tutti i requisiti previsti, sono applicabili dal giudice, anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Il D. Lgs. 231/2001, come detto, si applica in dipendenza di reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della Società,
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	5 di 25

vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la Società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

La Società, perciò, risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della Società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la Società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della Società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della Società.

Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D. Lgs. 231/2001, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità nel caso in cui la Società medesima dimostri che:

- › l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (il "Modello"),
- › il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotata di autonomi poteri di iniziativa e di controllo,
- › le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo,
- › non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.


In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la Società è responsabile se la commissione del reato è stata possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà rispondere a diverse esigenze:

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

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	6 di 25

della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

La progettazione ed esecuzione del risk assessment e della gap analysis in oggetto è ispirata alle Linee Guida emesse da Confindustria e dall'Ancpl e approvate dal Ministero della Giustizia. I riferimenti sono i seguenti:

- CONFINDUSTRIA – “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014, e approvate dal Ministero di Giustizia il 21/07/2014.
- CONFITARMA- le Linee Guida per la elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, redatte dalla Confederazione Italiana Armatori ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001 ed approvate dal Ministero della Giustizia in data 14 ottobre 2014, a seguito del procedimento di controllo attivato ex art. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del presente Modello.

Le Linee Guida proposte da CONFINDUSTRIA, prevedono, in modo schematico:

- l'individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.


Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da CONFINDUSTRIA sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

Il presente Modello viene, inoltre, redatto in conformità alle Linee Guida Confitarma (che si ispirano alle Linee Guida Confindustria), emanate allo scopo di fornire alle imprese armatoriali associate le indicazioni ufficiali di settore per l'adozione e per l'attuazione dei rispettivi modelli

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	7 di 25

di organizzazione, gestione e controllo finalizzati alla prevenzione dei Reati dai quali discende la responsabilità amministrativa degli enti. Le Linee Guida Confitarma - ufficializzate dall'associazione di categoria con circolare rivolta alle aziende associate n. prot. 247/2014 del 29/10/2014 - costituiscono i principi ispiratori di riferimento ai quali la Società conforma, in prima battuta, il proprio Modello: ciò in considerazione delle peculiarità dell'industria marittima nazionale che richiede all'impresa armatoriale l'implementazione di Modelli "tailor made", vale a dire "cuciti su misura" delle specifiche prescrizioni di settore coniate dall'associazione di categoria e, in tal modo, in grado di meglio aderire alla realtà operativa delle società di navigazione.

Adozione del Modello di "CRYSTAL POOL S.R.L."

La Società

La Società Crystal Pool (d'ora innanzi anche CP) è stata costituita nella sua forma giuridica attuale in data 25 settembre 2009 con la denominazione Sociale SE.ARM. S.r.l. e ha successivamente assunto l'attuale denominazione in esecuzione della delibera del C.d.A. di SE.ARM del 3 dicembre 2009.

E' stata iscritta nel Registro delle Imprese di Genova in data 30 settembre 2009 al numero 01913010995 nella forma di Società a responsabilità limitata con unico socio.

Il capitale sociale dichiarato è di € 90.000,00.


La Società, come da Statuto, ha per oggetto sociale l'attività di gestione tecnica navale ed armatoriale per conto di terze parti. Essa potrà, in particolare, fornire:

- 1) L'assistenza, sia in Italia che all'estero, alla gestione di navi e natanti di ogni genere nonché alla progettazione, costruzione, riparazione, manutenzione di navi e natanti di ogni genere in Italia e all'estero;
- 2) L'assistenza all'armamento di navi e natanti di ogni genere ivi compresa la qualificazione del personale navigante;
- 3) L'assistenza alla conclusione, sia in Italia che all'estero, di contratti di compravendita e di utilizzazione di navi e natanti di ogni genere nonché di contratti di bunkeraggio, di manutenzione, di assicurazione e di forniture di servizi di bordo.

La società, per il miglior conseguimento dell'oggetto sociale, potrà prestare garanzie reali e personali a favore e nell'interesse di terzi e compiere in genere qualsiasi operazione immobiliare, mobiliare, industriale, commerciale e finanziaria; il tutto solo in funzione strumentale all'oggetto sociale. Sono rigorosamente escluse dall'attività sociale le attività fiduciarie e la raccolta di risparmio tra il pubblico.

CP è controllata al 100% da Rimorchiatori Riuniti S.p.A., holding del Gruppo Rimorchiatori Riuniti. I rapporti tra la holding e le società controllate e collegate sono di carattere finanziario, gestionale ed operativo.

Nello specifico, Crystal Pool riceve dalla holding servizi di natura amministrativa e logistica (prevalentemente, la concessione d'uso degli uffici attrezzati, e l'assistenza informatica, gestione e amministrazione del personale e assistenza fiscale), mentre opera in autonomia e per questo esercita alcune attività di coordinamento funzionale di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	8 di 25

risorse operanti presso la controllata.

Per questa ragione, il Modello Crystal richiama procedure aziendali condivise con altre società, in quanto facenti parte dell'assetto organizzativo del Gruppo.

Si segnalano tuttavia alcune specificità di Crystal Pool connesse con la particolarità dell'oggetto sociale e della sua missione: la fornitura di servizi di gestione tecnica e armatoriale per conto di terze parti (Ship Management) la contraddistingue dalle altre società del Gruppo, in particolare per quanto riguarda l'adozione di modelli di gestione della Qualità ISO 9001, di gestione ambientale ISO 14001 e le procedure contabili.

La Società, che ha sede in Genova, svolge attività di gestione tecnica navale ed armatoriale per conto di terze parti (Ship Management).

In attuazione dell'oggetto sociale, Crystal Pool può, in particolare, fornire, sia in Italia che all'estero, assistenza:

- alla gestione di navi di ogni genere;
- alla progettazione, costruzione, riparazione e manutenzione di navi, sia in Italia che all'estero;
- all'armamento di navi, ivi compresa la qualificazione del personale navigante;
- alla conclusione di contratti di compravendita e di utilizzazione di navi e natanti;
- alla conclusione di contratti di bunkeraggio, manutenzione, assicurazione e di forniture di servizi di bordo.

Crystal Pool esercita attualmente attività di gestione operativa, inclusa la gestione degli equipaggi (Crew Management) e la gestione tecnica (Technical Management), per conto di armatori terzi, nonché per conto di società del gruppo Rimorchiatori Riuniti.

Obiettivi perseguiti da “CRYSTAL POOL S.R.L” con l'adozione del Modello


Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, “CRYSTAL POOL S.R.L” ritiene opportuno recepire le indicazioni del D. Lgs. 231/2001 e dotarsi di un Modello atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

Il Modello è predisposto secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria e da Confitarma.

La decisione di adozione del Modello è attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dell'azionista, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di “CRYSTAL POOL S.R.L”

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, la Società ha pertanto approvato la presente versione del Modello, che recepisce la valutazione aziendale rispetto al contesto operativo di CRYSTAL POOL S.R.L e i nuovi reati presupposto di recente introduzione.

CRYSTAL POOL S.R.L ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza con il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso. Il

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	9 di 25

Modello organizzativo e il Codice Etico di Gruppo adottati da “CRYSTAL POOL S.R.L” saranno integrati dalle procedure di riferimento vigenti.

Scopo e principi base del Modello

Il Modello risponde all’esigenza di perfezionare il sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l’individuazione delle attività “sensibili”, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l’adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello sono, pertanto, finalizzati a:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di “CRYSTAL POOL S.R.L” (come richiamato nel Codice Etico di Gruppo) anche quando apparentemente l’illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società,
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.


Il presente Modello è stato realizzato tenendo presenti le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e le linee guida di Confindustria e di Confitarma e si compone della presente parte generale, che descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, le attività sensibili e i protocolli per l’adozione di adeguati sistemi di controllo interno e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare, nonché di una parte speciale che, con riferimento alle diverse tipologie di reato rilevanti a mente del D. Lgs. 231/2001, evidenzia nel dettaglio:

- ↓ i reati di riferimento (classi o singole fattispecie),
- ↓ le aree/attività a rischio,
- ↓ le procedure/ protocolli adottati.

Sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, connesse allo svolgimento delle specifiche attività di competenza della Società, e, per ciascuna area a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte e adottate idonee procedure organizzative. In particolare, data la natura della Società e le vicende giudiziarie in cui la stessa è stata coinvolta, si è prestata una particolare attenzione alla classe dei Reati contro la pubblica amministrazione.

E’ identificato un Organismo di Vigilanza al quale è attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili.

Sono attribuiti a tale Organismo e al vertice aziendali compiti e poteri tali da garantire l’effettiva vigilanza sull’applicazione e l’adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell’esimente.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	10 di 25

E' prevista, in conformità alla normativa esistente in materia, l'adozione di sanzioni disciplinari in caso di violazione del Modello.

Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale - costituita dal presente documento - descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale - elaborata sulla base della mappatura delle aree di rischio e in cui si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e la loro applicabilità alla realtà di "CRYSTAL POOL S.R.L."

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del Codice Etico di Gruppo.

Modifiche e integrazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione del vertice aziendale, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse all'Organo amministrativo.

È di competenza dell'Organismo di Vigilanza richiedere e suggerire eventuali modifiche o integrazioni che modifichino la struttura del Modello, quali:


- l'inserimento o la soppressione di parti speciali,
- l'inserimento di nuove aree a rischio,
- la variazione di denominazioni di aree aziendali,
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza,
- l'introduzione di nuove procedure/protocolli,
- la definizione di eventuali procedure operative di dettaglio riferite ad attività specifiche
- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali.

Il Presidente della Società, a firma singola e sentito l'Organismo di Vigilanza, approva:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali,
- la modifica, l'aggiornamento o l'introduzione di nuove procedure/protocolli,
- la definizione di eventuali procedure operative di dettaglio riferite ad attività specifiche
-

laddove le suddette modifiche e/o integrazioni non comportino una rivisitazione della attuale mappatura dei rischi.

Ambiente generale di controllo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	11 di 25

Il sistema in linea generale

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico di Gruppo, e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione;
- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili;
- i documenti che riguardano l'attività debbono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza, tenendo anche conto di quanto previsto in merito dalle singole legislazioni applicabili;
- regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile.


Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	12 di 25

adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali di società controllate e in particolare delle Società di *Service*) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono riportare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma aziendale nonché essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:
 - i poteri del delegato, e
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d’opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l’estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali *extra-budget* e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell’ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner, nell’ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice Etico di Gruppo, del presente Modello e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l’attività della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	13 di 25

Le Società di Service, i consulenti, gli agenti commerciali, i fornitori di prodotti/servizi e in generale i partner (es. associazione temporanea d'impresa) devono essere selezionati secondo i seguenti principi:

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale (ad es. attraverso visure ordinarie presso la Camera di Commercio per accertare la coerenza dell'attività svolta con le prestazioni richieste dalla Società, autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/00 relativa ad eventuali carichi pendenti o sentenze emesse nei loro confronti);
- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e standard di sostenibilità, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente, ai principi di legalità, trasparenza e correttezza negli affari (tale processo di accreditamento deve prevedere *standard* qualitativi elevati riscontrabili anche mediante l'acquisizione di specifiche certificazioni in tema di qualità da parte dello stesso);
- evitare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche- che risultino condannati per reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata.
- limitare, compatibilmente con le esigenze del mercato di riferimento, i rapporti contrattuali con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche - che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con paesi considerati non cooperativi in quanto non conformi agli standard delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) o che siano riportati nelle liste di prescrizione (cosiddette "Black List") della World Bank e della Commissione Europea;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- in genere nessun pagamento può essere effettuato in contanti e nel caso di deroga gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati. In ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;
- con riferimento alla gestione finanziaria, la società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale. Tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: Clausole contrattuali

I contratti con Società di Service/Consulenti/Partner devono prevedere la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice Etico di Gruppo e del Modello adottati dalla Società, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello della Società stessa e nel D.lgs. 231/01 (o se lo sono

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	14 di 25

stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di fornitura, consulenza o *partnership*). A tale riguardo, la Società di Service/Consulenti/Partner dichiara di aver ricevuto e/o visionato sul sito "www.rimorchiatori.com" il Codice Etico di Gruppo.

La Società di Service/Consulenti/Partner garantisce, nei rapporti con CRYSTAL POOL S.R.L di astenersi da qualsiasi comportamento che possa esporre al rischio di iscrizione di procedimenti giudiziari per reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e riconosce, in difetto, il diritto di CRYSTAL POOL S.R.L di considerare il contratto risolto;

- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello e/o al Codice Etico di Gruppo (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l'impegno, per società di service/consulenti/partner stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (*Corporate Liability*), nonché ai principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo e nelle relative Linee Guida, finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell'esercizio delle proprie attività.

I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento

I rapporti con i clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico di Gruppo, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazioni a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l'esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;
- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato. (fatte salve le promozioni commerciali e le eventuali donazioni, a condizione che entrambe siano adeguatamente motivate/autorizzate)

Organismo di Vigilanza


Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La nomina ha normalmente durata annuale, salva la diversa scadenza stabilita dal Consiglio di Amministrazione. Esso si intende tacitamente rinnovato se, allo scadere di tale termine, non viene nominato dall'Organo Amministrativo un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è dotato dei seguenti necessari requisiti:

- › autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai vertici aziendali,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	15 di 25

- › professionalità, poiché dotato delle conoscenze e degli strumenti necessari per svolgere efficacemente l'attività assegnata,
- › continuità di azione, in quanto trattasi di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'Organo amministrativo valuta, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- › adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza,
- › condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che i componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della Società, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente. Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo adotta gli opportuni provvedimenti.


Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere, inoltre, requisiti di onorabilità. A tal proposito non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade dalla carica, un soggetto sottoposto a procedimento/processo penale ovvero condannato con sentenza passata in giudicato per taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 né un soggetto che abbia riportato una condanna irrevocabile a pena detentiva superiore ad anni uno per delitto non colposo ovvero condanna che, in ogni caso, comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente all'Organo Amministrativo.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- › l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- › l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- › un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	16 di 25

- › una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. “patteggiamento”, ove risulti dagli atti “l’omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- › una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell’Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- › una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell’Organismo di Vigilanza, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell’Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall’incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. all’Organo Amministrativo


Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

In considerazione di quanto sopra evidenziato, le funzioni dell’Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello a prevenire i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001,
- vigilare sull’effettività del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni,
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello,
- curare che il Modello sia tempestivamente aggiornato allorché le analisi effettuate evidenzino l’opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all’Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell’ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti,
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull’effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti,
- › raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque destinatario in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello,
 - violazioni delle stesse,
 - qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato
- › raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello,
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività,
 - l’evidenza delle varie attività svolte,
 - la documentazione relativa agli incontri effettuati con gli Organi societari cui l’Organismo di Vigilanza riferisce,
- › fornire raccomandazioni al vertice aziendale per la redazione di nuove procedure e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	17 di 25

l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti,

- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello,
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello all'Organo Amministrativo per la successiva approvazione,
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello precedentemente formulate,
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, essendo di competenza dell'Organo Amministrativo la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti e, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni ecc.).

Attività di reporting nei confronti degli Organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della sua attività all'Organo amministrativo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- ⇒ riferisce costantemente del proprio operato all'Organo Amministrativo, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo esistenti riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni,
- ⇒ riferisce, inoltre, almeno annualmente all'Organo amministrativo con relazione scritta sul risultato del proprio operato o, immediatamente, nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello presentando in tale ipotesi, se necessari, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, che tengano conto delle eventuali criticità rilevate,
- ⇒ presenta all'Organo amministrativo, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che l'Organo amministrativo e i responsabili di funzione in base alle rispettive competenze devono fornire all'Organismo di Vigilanza come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001, secondo quanto disposto nella specifica procedura "Flussi Informativi all'Organismo di Vigilanza".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	18 di 25

Tale obbligo riguarda le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

All'uopo è istituita sulla intranet aziendale una specifica casella email (odv.crystal@rimorchiatori.com) cui possono accedere in lettura i soli membri dell'OdV cui si possono inviare in forma non anonima le eventuali segnalazioni di comportamenti critici o di violazioni o tentate violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza dell'OdV e segnalate le notizie afferenti comportamenti non conformi al Codice Etico di Gruppo e al Modello.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza definire i flussi informativi e loro modalità di comunicazione e richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni ricevute.

I terzi provvederanno alla segnalazione direttamente nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei limiti e con le modalità eventualmente stabilite contrattualmente.

Le informative e le informazioni acquisite saranno trattate in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza (nel rispetto delle vigenti normative in materia) e da evitare qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione dei segnalanti,
- la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali siano state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

Validità delle deliberazioni

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensibili, ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il vertice della Società, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.


Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

Ciascun componente dell'Organismo ha diritto a un voto, a eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

Whistleblowing

Introduzione del whistleblowing in Italia

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la 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" (di seguito, "Legge"), che è stata adottata, dopo un iter legislativo avviato nel 2015, con l'intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato, sopperendo così a uno scenario definito dalla Commissione Europea dal "carattere piuttosto generico e non esaustivo".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	19 di 25

Per quanto attiene al settore privato, la Legge ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (in prosieguo, "Decreto 231"), al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 (di seguito, "Modello") dovranno essere integrati al fine di prevedere, inter alia, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di "presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti".


Sistema di whistleblowing

CRYSTAL POOL S.R.L., al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti "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". Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, CRYSTAL POOL S.R.L.: a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante; c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato. In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da CRYSTAL POOL S.R. è regolamentato da una specifica procedura. In essa sono presenti le varie sezioni riguardanti l'oggetto e il contenuto delle segnalazioni, le modalità d'invio e inoltramento delle stesse, le attività di verifica e indagine, previa valutazione della sua fondatezza, le forme di tutela per i segnalatori e le loro responsabilità. Si ricorda, inoltre che, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

Diffusione del Modello

Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

L'Organo Amministrativo è responsabile della diffusione sistematica del Modello e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	20 di 25

dell'erogazione al personale della formazione in merito all'applicazione del Modello, al rispetto del Codice Etico di Gruppo e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Il Modello è portato alla conoscenza di tutto il personale sociale mediante la diffusione sulla intranet aziendale ovvero mediante affissione in bacheca o procedura alternativa.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- seminario informativo al personale con funzioni direttive e alle aree responsabili,
- nota informativa a tutto il personale,
- comunicazione periodica, in funzione della rilevanza dei cambiamenti apportati al Modello.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con il Consiglio di Amministrazione.

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

Al personale di nuova assunzione sarà fornita la necessaria formazione secondo criteri di efficienza, eventualmente anche in formato e-learning.

Informativa a collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni a CRYSTAL POOL S.R.L. (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico di Gruppo. Saranno, inoltre, inserite clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico di Gruppo.

Sistema disciplinare

Premesse

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione da parte dei Destinatari delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

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

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

In ogni caso la Corte Costituzionale con sent. n. 220/1995 ha statuito che l'esercizio del potere disciplinare riferito allo svolgimento di un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ovvero di lavoro autonomo e professionale deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	21 di 25

- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

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

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

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Funzione e/o agli organi societari competenti.

Sanzioni per il personale Dipendente

In relazione al personale Dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del Dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.


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

Al personale Dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo scritto;
- c) Multa;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) Sbarco;
- f) Licenziamento;
- g) Risoluzione del contratto di imbarco o di lavoro.

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


- a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il Dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	22 di 25

- b) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo scritto il Dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero verbale;
 - violi le misure di tutela del segnalante;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa il Dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
 - effettui con colpa grave segnalazioni di condotte illecite che si rivelino infondate
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il Dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
 - violi le procedure aziendali concernenti la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- e) incorre nel provvedimento disciplinare dello sbarco, del licenziamento o della risoluzione del contratto di imbarco o di lavoro il Dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - effettui con dolo segnalazioni di condotte illecite che si rivelino infondate

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	23 di 25

irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

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

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale Dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale Dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Sospensione dal lavoro;
- b) Licenziamento.

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

Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	24 di 25

documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale/organo equiparato ove nominato, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale/organo equiparato ove nominato.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale/organo equiparato ove nominato e/o l'Assemblea dei Soci, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

Misure nei confronti dei Sindaci (ove nominati)

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale/organo equiparato e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti dei Membri dell'OdV

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informa il Consiglio di Amministrazione il quali prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CRYSTAL POOL S.r.l. AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	Data	17.12.2020
		V. 4	
		Pagina	25 di 25

Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partners delle regole di cui al presente Modello o del Codice Etico agli stessi applicabili o la commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

Misure nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante

La società ha adottato apposita procedura per la gestione delle segnalazioni (Whistleblowing).

In relazione a quanto previsto dall'articolo 6 comma 2-bis lettera d) del Decreto, sono sanzionate le seguenti condotte da chiunque poste in atto:

- violazione delle misure di tutela del segnalante
- effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelino infondate

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello in riferimento ai vari soggetti interessati. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.