

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE



D'ORIANO
 Maria Edelma s.r.l.
 Socio Unico

REVISIONE DICEMBRE 2025

D'ORIANO MARIA EDELMA S.r.l.
 L'AMMINISTRATORE UNICO
 (DR. DONATO PEZZUTO)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Donato Pezzuto', written over the printed name and title.

1. PREMESSA

La D'Oriano Maria Edelma s.r.l. a socio unico ha sede in Brindisi alla via Galileo Ferraris 4 in un ampio e moderno opificio industriale ubicato nella zona industriale-Portuale, all'interno del quale trovano spazio gli uffici amministrativi, il capannone deposito e un'ampia area destinata alla sosta dei mezzi e all'espletamento di attività logistiche.

La D'Oriano Maria Edelma s.r.l., con socio unico il Ministero dell'Economia e delle Finanze, rientra tra le imprese attive sul mercato gestite dell'Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei Beni Confiscati e Sequestrati alla criminalità organizzata (ANBSC) ed è rappresentata da un coadiutore nominato all'uopo.

La società è regolarmente iscritta all'Albo degli Autotrasportatori per conto terzi, all'Albo Gestori Rifiuti ed è presente nella "White List" dei fornitori-prestatori di servizi presso la Prefettura di Brindisi.

L'organizzazione aziendale è caratterizzata da due macro-settori di attività, il "Settore Terrestre-Portuale" e il "Settore Marittimo", che operando in sinergia consentono di ampliare funzionalmente i campi di operatività.

DIVISIONE TERRESTRE

Il settore terrestre-portuale, annovera tra le proprie attività un'ampia e diversificata tipologia di servizi, tra i quali spiccano: i servizi di impresa portuale (di cui all'art. 16 Legge 84/94), l'autotrasporto di merci per conto terzi, i servizi di logistica integrata ai trasporti, identificabili sinteticamente in:

- l'autotrasporto in area locale, particolarmente significativi sono i servizi svolti in area portuale-industriale per conto di primarie società clienti operanti nel campo della logistica e dei trasporti (STANTE Srl, SMET SPA e TRANSITALIA SRL) e consistenti principalmente nel carico di plastica in sacchi su autoarticolati presso lo stabilimento VERSALIS SPA di Brindisi e il successivo trasporto ed imbarco su navi traghetto ormeggiate nel porto di Brindisi e nella consegna di pallets presso lo stabilimento JINDAL SPA di Brindisi;
- servizi di impresa portuale per il carico, scarico, trasbordo e movimentazione di merci e di materiale vario in genere resi nell'area portuale-industriale di Brindisi;
- servizi di logistica-portuale-marittima commissionati da locali agenzie marittime per conto di società armatrici operanti nel porto di Brindisi, attività connesse al comparto marittimo

aziendale e consistenti sostanzialmente nella ricezione di merci da parte di armatori presso l'area logistica aziendale, deposito custodito e successivo carico e trasporto in porto a mezzo di idonei automezzi autorizzati, imbarco su motobarche aziendali dirette per lo scarico sulle navi ancorate o ormeggiate nel porto di Brindisi e viceversa (ritiro di materiale dalle navi a mezzo di motobarche, trasporto e deposito presso l'area logistica aziendale).

DIVISIONE MARITTIMA

Un'instancabile e continua ricerca, perfezionata da mirati investimenti economici finalizzati allo sviluppo di un sistema di lavoro innovativo e operante in ambiti di assoluta qualità, hanno consentito all'azienda di raggiungere e conservare un'assoluta leadership nei servizi marittimi (in concessione demaniale) di "trasporto persone e cose da e per le navi" e di "antiquinamento marino".

La D'Oriano Maria Edelma S.r.l. socio unico esegue, con l'impiego delle proprie imbarcazioni autorizzate, il servizio concesso dall'Autorità Portuale di Brindisi per la "raccolta dei rifiuti prodotti dalle navi nel porto di Brindisi".

In relazione ai servizi marittimi e terrestri svolti che hanno quale riferimento l'area portuale di Brindisi, la Società è in possesso di tutte le necessarie autorizzazioni, licenze, certificazioni che le consentono lo svolgimento legale e adeguato delle sue attività aziendali. La Società è in possesso di un sistema di gestione integrato grazie alle certificazioni ottenute, nello specifico la certificazione del sistema di gestione per la qualità UNI EN ISO 9001:2015, la certificazione del sistema di gestione per l'ambiente UNI EN ISO 14001:2015 e la certificazione del sistema per la sicurezza UNI EN ISO 45001:2018.

1.1 Autorizzazioni preventive da parte dell'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC).

In relazione al suo status giuridico, nello svolgimento della sua attività d'impresa, la Società adotta procedure che necessitano della preventiva autorizzazione dall'ANBSC, a seguito dell'acquisizione di apposito parere del coadiutore.

Segnatamente:

- conferimento di incarichi professionali a soggetti terzi, ivi compresi quelli per la rappresentanza legale della Società;
- acquisto, vendita, permuta di beni immobili (se non rientranti nell'oggetto sociale);
- acquisto, affitto, alienazione di aziende;



- acquisto o cessione di partecipazioni, quote, valori mobiliari;
- sottoscrizione di nuovi mutui e/o finanziamenti e costituzione di garanzie ipotecarie ed il rilascio di fideiussioni e concessioni di garanzia a favore di terzi;
- ogni operazione di rilevante valore capace di influire sull'equilibrio economico-patrimoniale e finanziario della Società come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie e sul capitale, operazioni di acquisizione, cessione e affitto di asset o rami d'azienda.
- assunzione del personale.

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti di socio, l'ANBSC opera per il tramite della funzione del coadiutore nominato per la procedura che agisce in nome e per conto del Socio. Pertanto, la Società nell'ambito delle attività che prevedono da Statuto il passaggio assembleare – ad esempio per l'approvazione del bilancio di esercizio o per operazioni straordinarie e/o sul capitale - terrà in debita considerazione tale procedura, interloquendo con il predetto coadiutore e acquisendo le necessarie autorizzazioni dall'ANBSC.

Orbene, nell'ottica del miglioramento continuo la società ha deciso di implementare il presente modello organizzativo gestionale, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, puntando sul controllo devoluto ad un organo di vigilanza esterno alla compagine societaria.

La D'Oriano Maria Edelma svolge la propria attività nel rispetto dei principi di:

- a) **Eguaglianza** ed Imparzialità - garantire l'uniformità di trattamento nei confronti di tutti i Clienti/Utenti, a parità di condizioni tecniche e nell'ambito di aree e di categorie omogenee;
- b) **Continuità** - assicurare un servizio continuo e regolare. In caso di disservizi, imprevisti ed eventi non programmabili, all'utenza sono fornite tempestivamente informazioni adeguate, in modo da limitare al minimo il conseguente disagio, garantendo, comunque, le prestazioni indispensabili per la tutela della salute e della sicurezza dei Clienti/Utenti;
- c) **Partecipazione** - garantire la partecipazione dei Clienti/Utenti, portatori di interessi pubblici o privati, cioè assicurare loro il diritto di accesso alle informazioni che li riguardano, di presentare reclami e istanze, di produrre memorie e documenti, di formulare osservazioni e suggerimenti per il miglioramento del servizio. Tali prerogative



- si intendono estese anche ad altri soggetti portatori di interessi diffusi costituiti in associazioni, comitati o altre forme di aggregazione;
- d) **Sicurezza** - attuare quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e D. Lgs. 106/09);
 - e) **Cortesie** - garantire al Cliente/Utente un rapporto basato sulla cortesia e sul rispetto. A tal fine tutti i dipendenti sono tenuti ad agevolare i Clienti/Utenti nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi. Inoltre, sono tenuti a indicare le proprie generalità, sia nelle comunicazioni telefoniche sia nel rapporto personale. Al riguardo, il personale aziendale è munito di tesserino di riconoscimento ed è tenuto a esibirlo a chiunque ne faccia richiesta;
 - f) **Economicità** - gestire rigorosamente la totalità dei servizi secondo i principi di economicità;
 - g) **Efficacia ed Efficienza** - fornire i servizi che corrispondono agli obiettivi prefissati; quindi quelli che corrispondono alle attese dei cittadini, garantendo nel frattempo un utilizzo ottimale delle risorse;
 - h) **Tutela dell'ambiente** - operare nel campo della qualità della vita, svolgendo la sua attività nel rispetto e nella salvaguardia dell'ambiente e per la tutela della salute;
 - i) **Riservatezza** - gestire le informazioni concernenti, gli utenti, dei quali viene a conoscenza nell'espletamento della propria attività, nel rispetto della privacy secondo quanto previsto dalla Legge 675/96 s.m.i.;
 - j) **Trasparenza** - far conoscere alla collettività l'operato della società che, come noto, è partecipata totalmente dalla P.A.

Ebbene, alla luce della sempre crescente attenzione che la società riserva alle procedure aziendali, da porre in essere nel pieno rispetto delle molteplici normative interferenti con l'attività d'impresa, la società, sin dal 2021, ha deciso di dotare la propria organizzazione del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001: tanto al fine di evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche coinvolte nei cicli di produzione (valenza esterna e di "riflesso" del modello) ed il coinvolgimento successivo della società ai sensi dell'art. 6 del decreto 231, con ricadute possibili sull'attività aziendale, plasmandolo sulla ramificazione delle funzioni aziendali, riprodotte nell'organigramma societario.

2. LE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/2001

Dopo lunga gestazione internazionale, con D. Lgs. 08.06.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse "o" a suo vantaggio: **1)** dalle persone che hanno la legale rappresentanza, amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; **2)** dagli amministratori di fatto; **3)** dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai nn. 1) e 2).

In altre parole ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona - ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società - contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società "investigata" e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

Sia la "persona fisica" che la "società" dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio "modello di organizzazione e gestione" secondo quanto prescritto dal D. Lgs. cit. **prima della commissione del fatto reato** non potrà mai andare esonerata da



responsabilità. Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza “iuris et de iure”, cioè assoluta.

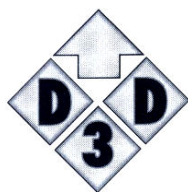
Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell’apertura del dibattimento un idoneo modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. OdV.);
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b);
- d) le persone di cui all’art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all’art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

B) I modelli di organizzazione e di gestione

Il D. Lgs. non dice specificamente come deve essere costituito un modello, dice semplicemente che: esso deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal D. Lgs. stesso (di cui tratterò tra breve) e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati; deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire; deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli; deve ancora nominare un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di



controllo; deve infine introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

C) Le sanzioni

Quelle previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 euro e 1.549 euro ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 euro a 1.549.871,00 euro);
- b) sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi ... e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca (art. 19) con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);
- d) la pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta magari in sé un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha: 1) risarcito integralmente il danno, 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

D) Quali sono i reati presupposti?

Dal 2001, data di entrata in vigore del D. Lgs. Citato, ad oggi, una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. “sensibili” (cioè esclusivamente quelli tassativamente indicati).

Essi sono dettagliatamente elencati nella parte speciale del presente Modello di organizzazione e gestione.

3. LA STRUTTURA DEL MODELLO GESTIONALE

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex d.lgs. 231/01, la strutturazione del Modello, il Codice Etico (in appendice), le regole di formazione ed informazione con riferimento al Codice Etico ed al Modello, le regole di funzionamento dell’OdV, il sistema disciplinare, la modulistica.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex d.lgs. 231/01, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione.

La società è dotata di documentazione gestionale complementare che costituisce parte integrante del presente modello e che viene richiamata per le parti di competenza.

4. IL CODICE ETICO: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE

Elemento fondamentale ed imprescindibile nella diffusione dei principi organizzativi ed etici della società è il Codice Etico, che costituisce l’insieme dei principi che ispirano l’attività della società.

Il Codice Etico della società deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d’ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la società stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc., d’ora in avanti Terzi).

A tal fine la società:

- pubblica il Codice Etico sul sito internet societario;
- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l’apposito modulo;
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;

- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e circa la nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV).

L'omessa diffusione del Codice Etico, comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

5. SOGGETTI DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono rivolti a tutti i seguenti Destinatari:

- **soggetti interni** che operano nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale (amministratori, dirigenti) e che svolgono funzioni di controllo (sindaci, componenti di comitati, revisori, ecc.);
- **soggetti interni** che operano nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (Dipendenti);
- **soggetti esterni** che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (consulenti, professionisti esterni);
- **soggetti esterni** che abbiano a qualunque titolo rapporti con la società (clienti, fornitori, partner commerciali, Pubbliche Amministrazioni, etc.).

Tutti i Destinatari si impegnano ad operare con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice – commessa da qualunque soggetto – che dovesse essere loro nota, con le modalità e le tutele indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione; l'omessa segnalazione costituisce violazione del Codice e dei suoi principi.

La società richiede ai soggetti il rispetto del Modello organizzativo gestionale, nonché dei principi sanciti nel Codice Etico, promuovendo, nell'ambito degli specifici accordi, anche la sottoscrizione di clausole contrattuali in forza delle quali gli stessi si impegnino, nell'ambito delle attività svolte a favore e/ per conto della società stessa, all'osservanza e al rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

In particolare, i soggetti con cui intrattiene rapporti la società, sono individuati previa verifica che i requisiti oggettivi e soggettivi in capo agli stessi risultino in linea con quelli individuati dalla parte generale e speciale del presente Modello e del Codice Etico societari.

5.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI SOGGETTI DESTINATARI

Tutti i **soggetti destinatari** devono essere formati ed informati in merito alla portata d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente Modello organizzativo gestionale e del Codice Etico da parte di D'Oriano Maria Edelma ed a tutto ciò che questo comporta.

La società cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai Destinatari legati all'ente da un rapporto organico di lavoro subordinato o da un vincolo collaborativo continuativo, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

I soggetti destinatari interni ed esterni vanno formati al momento dell'inizio del rapporto con la società o, comunque, entro sei mesi dalla stessa, tramite:

- l'informazione del fatto che la società ha adottato il Modello organizzativo societario;
- la consegna del Modello organizzativo societario parte generale e codice etico;
- la sottoscrizione e accettazione del contenuto dei principi contenuti nel Modello organizzativo gestionale societario e nel Codice Etico.

In particolare, poi, i soggetti destinatari interni vanno formati in merito alla portata e al corretto svolgimento delle attività dagli stessi prestata nell'interesse e per conto della società.

6. GLI ALTRI STRUMENTI AZIENDALI ESISTENTI A SUPPORTO DEL MODELLO

Il presente Modello si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti in società.

Il contesto organizzativo della società è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta dunque di un sistema che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e a effettuare i controlli, la società ha individuato:

- le regole di corporate governance e contenute nei sistemi di gestione interna (ISO);
- il sistema dei poteri e delle deleghe;
- il Codice Etico;
- il Codice disciplinare.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA, PREVISTO DALL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001

L'Organismo adempie al controllo della corretta applicazione delle regole organizzative delle quali si è dotata la società con l'approvazione del Modello organizzativo gestionale 231 attraverso controlli periodici da effettuarsi con cadenza minima trimestrale e comunque da effettuarsi ogni qualvolta sia stato segnalato da parte dei Destinatari il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ricevuta la notizia (su propria iniziativa ovvero su segnalazione), l'Organismo – valutatane la non manifesta infondatezza nei confronti dell'investigando (con le tutele previste dallo statuto dei lavoratori e dagli accordi sindacali) – la trasmette – completa degli atti di indagine relativi rigorosamente verbalizzati – alle autorità aziendali competenti ad irrogare la relativa sanzione, come specificamente prescritto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo, ai fini del rispetto del codice etico e del modello organizzativo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato o comunque ad esso riconducibile, opera in conformità a quanto previsto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo vigila inoltre sul conseguente iter disciplinare.

Inoltre, l'Organismo, previa segnalazione al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico, cura l'aggiornamento, l'adeguamento ed il perfezionamento del Modello sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti aziendali.

7.1. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANO DI VIGILANZA

I flussi informativi hanno a oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organo di vigilanza, secondo quanto previsto dal Modello e dai protocolli di decisione, che ne costituiscono parte integrante. Sono stati istituiti in proposito obblighi di comunicazione gravanti sugli Organi Sociali, su tutto il Personale societario, sui Responsabili delle strutture organizzative e, in generale, sui Destinatari del Modello.

In particolare, i soggetti destinatari devono comunicare all'Organo di Vigilanza, con la necessaria tempestività e in forma scritta, ogni informazione riguardante:

- a) eventuali documenti di reporting predisposti dalle strutture organizzative e/o Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle rispettive attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 e/o delle previsioni del Modello e dei protocolli di decisione;

- b) le indagini disciplinari avviate per presunte violazioni del Modello. Successivamente, a esito delle indagini, evidenza dei provvedimenti disciplinari eventualmente applicati ovvero dei provvedimenti di archiviazione e delle relative motivazioni;
- c) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la società;
- d) notizie dello svolgimento di procedimenti giudiziari aventi a oggetto la responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001 in cui sia coinvolta la società e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- e) notizie dello svolgimento di procedimenti giudiziari aventi a oggetto la responsabilità personale penale in cui siano coinvolti soggetti destinatari interni ed esterni della società e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- f) notizie di eventuali sentenze di condanna dei soggetti destinatari interni ed esterni della società;
- g) notizie dell'avvio di visite, ispezioni e accertamenti da parte degli enti competenti (quali, ad esempio, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ASL, INPS, INAIL) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- h) segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni (ad esempio, rapine), che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;
- i) variazioni intervenute nel sistema dei poteri e delle deleghe della società con impatti rilevanti ai fini del Risk assessment e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della società;
- j) variazioni intervenute nella struttura organizzativa con impatti rilevanti ai fini del Risk Assessment e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della società (a titolo esemplificativo, le variazioni devono intendersi rilevanti ai fini del flusso in oggetto laddove interessino strutture organizzative in relazione all'operatività delle quali sono state individuate attività sensibili in fase di Risk assessment).

Tutti i Destinatari del Modello devono inoltre segnalare tempestivamente all'Organo di Vigilanza gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- le violazioni o le presunte violazioni del Modello o dei protocolli di decisione. ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre la società alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

I soggetti interni ed esterni societari, sono tenuti ad informare immediatamente l'Organo di vigilanza nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Detto obbligo deve essere specificato, a cura della struttura competente, nei contratti che legano tali soggetti alla società.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli di decisione rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate e pervenire all'Organo di Vigilanza tramite una delle seguenti modalità:

- 1) casella di posta elettronica, al seguente indirizzo odv@dorianogroup.com;
- 2) posta cartacea, anche in forma anonima, al seguente indirizzo:

Avv. Pierpaolo Pagliarini

Organo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

Via A. Lamarmora, 2, 73100 - Lecce.

Si precisa che l'accesso alla suindicata casella di posta elettronica, anche al fine di garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti, è riservato ai componenti dell'Organo di Vigilanza della società.

Inoltre, le modalità di segnalazione adottate consentono ai destinatari del Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Fermi restando i suesposti canali di segnalazione, la società ha previsto un sistema interno di segnalazione di irregolarità, comportamenti illegittimi o violazioni anche del Modello stesso - c.d.

“Whistleblowing” - regolato nel documento “Gestione delle Segnalazioni delle Violazioni (c.d. “Whistleblowing”)”, cui si rimanda e che costituisce parte integrante del Modello.

In tale contesto, sono previsti canali di segnalazione dedicati, autonomi e indipendenti rispetto alle ordinarie linee di reporting della società, in grado di garantire la riservatezza - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici - dell'identità dei soggetti a diverso titolo coinvolti, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, le segnalazioni possono essere inviate attraverso i seguenti canali:

- 1) piattaforma informatica di segnalazione (messa a disposizione da un fornitore esterno) accessibile dalla sezione Whistleblowing del sito istituzionale, mediante la quale i segnalanti possono effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale, tramite una nota vocale;

Oltre ai flussi informativi sopra rappresentati, l'Organo di Vigilanza potrà richiedere, tempo per tempo, ulteriori flussi informativi a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di cura dell'aggiornamento dello stesso, definendo le relative modalità e tempistiche di trasmissione.

È facoltà, comunque, dell'Organo proporre le variazioni ritenute necessarie ai flussi informativi sopra rappresentati.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 “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 è dotata 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.

La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, comportano l'applicazione del sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d'ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'Organismo ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL; l'Organismo ha altresì il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.

9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità della Governance societaria. L'efficacia del Modello è garantita dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

In particolare, l'aggiornamento del Modello è obbligatorio nei seguenti casi:

- novità normative e/o giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti ritenute di rilevante impatto per l'attività aziendale;
- inserimento di nuovi reati nell'ambito di applicazione del Decreto;
- esito delle verifiche disposte dall'Organismo di Vigilanza o svolte dalle Funzioni di controllo aziendale tale da ritenere il Modello in essere "non idoneo" a prevenire i reati 231;
- modifiche organizzative di natura strategica o di rilevante impatto nell'attribuzione e nella gestione dei processi aziendali.

L'Organo di vigilanza vigila sul costante aggiornamento del Modello e segnala alla governance societaria l'esigenza di eventuali aggiornamenti che si rendano di volta in volta necessari.