MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Rev. 00 emessa in data 16.06.2025

Revisione	Data	Natura della modifica
00	16.06.2025	Prima emissione

INDICE

-PARTE GENERALE- 3
1) I PRINCIPI DEL DECRETO N. 231/2001. 3
1.1) Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. 3
1.2) Esenzione dalla responsabilità 5
2) LA COLUMBIA ESA SRL 7
3) COSTRUZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO 7
4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA 7
5) LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE 8
5.1) Principi generali 8
5.2) Le sanzioni, i criteri e le forme di esercizio del potere sanzionatorio. 9
6) COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 9
7) DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO. 9
7.1) Il Codice etico 10
7.2) Il Catalogo dei reati presupposto 10
7.3) ***La mappatura delle aree a rischio reato (risk assessment)*** 10
7.4) Il codice disciplinare 19
7.5) ***Lo Statuto dell'Organismo di vigilanza*** 19
7.6) ***La Procedura Whistleblowing*** 20
7.7) Il rapporto con le Procedure e le Certificazioni 20
8) APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO E DELLE PROCEDURE. 21
8.1) Approvazione e recepimento del Modello 21
8.2) Modifiche ed integrazioni del Modello 21
8.3) Implementazione del Modello. 21
8.4) Verifiche sul Modello e delle procedure 21
-PARTE SPECIALE- 24
9) I PRINCIPI DEI PROTOCOLLI 24

-PARTE GENERALE-

1) I PRINCIPI DEL DECRETO N. 231/2001.

1.1) Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto")[1], con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati appunto "Enti") per reati tassativamente elencati dal Decreto stesso (cosiddetti "reati presupposto") e commessi nel interesse o vantaggio del medesimo Ente.

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi – cosiddetti soggetti apicali -, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati – cosiddetti soggetti sottoposti.

Mentre, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici, intesi soprattutto di carattere patrimoniale (nel caso anche sottoforma di un risparmio di spesa), l'interesse esprime una valutazione teleologica del reato dall'agente, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto, e, dunque, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, in merito al perseguimento dello stesso assumendo così una valenza certamente più estesa.

Viceversa, l'ente non risponde qualora le persone sopraindicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

[1] Il D.lgs. 231/2001 è entrato in vigore il 4 luglio 2001

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. Peraltro, la stessa responsabilità sussiste anche se l'autore del reato non viene individuato o il reato si estingue per qualsiasi causa.

Il giudizio sulla responsabilità dell'ente s'innesta su di un procedimento penale ove trovano applicazione le norme del codice di procedura penale integrate da alcune specifiche norme procedurali previste dal Decreto medesimo.

L'Ente è rappresentato in giudizio dal Rappresentante Legale.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Sul punto, tuttavia, merita osservare che sono oramai moltissimi i Paesi, europei e non, che hanno adottato delle normative del tutto assimilabili a quella di cui in esame.

La responsabilità dell'ente è sanzionata comminando, a seconda del tipo e della gravità dell'illecito, anche eventualmente congiuntamente:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca (anche per equivalente);
- pubblicazione della sentenza.

Tra le sanzioni comminabili, quelle che appaiono essere più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La normativa illustrata limita, pertanto, la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione dei reati espressamente previsti dal decreto in esame e/o da specifiche disposizioni di legge che la prevedano.

Come detto, dunque, nel caso in cui venga commesso uno dei reati presupposto, la responsabilità "amministrativa" dell'Ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che abbia materialmente realizzato il fatto.

Ai sensi dell'art. 8, la responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella del soggetto che abbia materialmente commesso la condotta criminosa e, pertanto, l'Ente resta passibile di sanzioni "ex" D.lgs.

231/2001 anche qualora non si proceda nei confronti dell'autore del reato, o perché non identificato, non imputabile oppure per estinzione del reato per causa diversa dall'amnistia.

Ai sensi dell'art. 16 del Decreto, l'Ente risponde altresì nei casi nei quali i reati presupposto siano integrati anche nella sola forma del tentativo[2], la cui disciplina è del tutto assimilabile a quella di cui all'art. 56 codice penale.

È bene tuttavia ricordare la particolare forma di responsabilità prevista dall'art. 40 comma 2 c.p. secondo cui "*non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo".* Tale norma prevende quindi la configurabilità di una responsabilità penale, nei casi in cui un soggetto non si sia attivato per impedire la verificazione di un fatto costituente reato a patto che sia attribuibile al medesimo soggetto una posizione di garanzia. Si ravvisa una posizione di garanzia ogni qualvolta una legge specifichi gli obblighi in capo ad un determinato soggetto ma è stato altresì riconosciuta in casi di situazioni di fatto debitamente circostanziate.

1.2) Esenzione dalla responsabilità

Il Decreto statuisce che l'Ente non risponde dei reati sopraindicati, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale oppure da un soggetto subordinato, secondo la seguente tabella:

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale	In caso di reato commesso da soggetti subordinati
l'Ente non risponde se, sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni: - prima della commissione del fatto, l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 6, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001); - prima della commissione del fatto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.:	la responsabilità dell'Ente è esclusa - se la società, prima della commissione del fatto ha adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7, comma 1, D.lgs. 231/2001); - alla commissione del reato non ha contribuito, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; - prima della commissione del fatto, il compito di vigilare sul funzionamento e

[2] Art 56 c.p. *"Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica."*

Organismo di Vigilanza - art. 6, comma 1, lett. b) del D. lgs. 231/2001); - l'Ente prova che le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1, lett. c) del D. lgs. 231/2001); - l'Ente non risponde se prova che non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, lett. d) del D.lgs. 231/2001).	l'osservanza del Modello è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza - art. 6, comma 1, lett. b) del D. lgs. 231/2001).

In ogni caso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo comporta, altresì, la limitazione delle sanzioni erogabili, quand'anche si fosse concretamente realizzato uno dei reati di cui al D. lgs. 231/2001, secondo l'art. 12 del Decreto.

Come anticipato, l'Ente non risponde qualora l'autore del reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente l'ente, volto ad impedire la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio attraverso la fissazione di regole di condotta.

L'ente non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato e tali, comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge.

A tal fine, il Modello dovrà essere oggetto di revisione periodica, tenuto conto delle più significative violazioni delle prescrizioni riscontrate e dei mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Alla luce di quanto sopra esposto si deve evidenziare che il Modello di organizzazione gestione e controllo, proprio in considerazione dell'attività esercitata dall'ente, mira ad escludere che i soggetti in posizione

apicale, i dipendenti nonché i collaboratori e consulenti esterni che agiscono in nome e per conto dell'ente medesimo possano giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

2) LA COLUMBIA ESA SRL

La COLUMBIA ESA SRL nasce dalla collaborazione fra il Gruppo Columbia ed il gruppo Enterprise Shipping Agency al fine di svolgere attività connesse o strumentali alla costruzione e gestione di flotte navale.

La società si occupa sostanzialmente di due attività:

- Marine Surveying: nell'interesse delle compagnie armatoriali monitora fin dalla fase di progettazione la costruzione di imbarcazioni di notevoli dimensioni, verificando che le lavorazioni da parte del cantiere e dei diversi subfornitori coinvolti avvengano secondo il progetto.
- Data Analysis: registra e analizza informaticamente attraverso specifico software la gestione manutentiva delle imbarcazioni delle compagnie armatoriali.

3) COSTRUZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO

La COLUMBIA ESA SRL intende dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (per il prosieguo anche solo il Modello) ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001.

Il Modello è costituito da una "Parte Generale", che contiene le regole ed i principi generali del Modello, da una "Parte speciale" composta da singoli e specifici protocolli di prevenzione e controllo atti a escludere la verificazione dei reati presupposto ritenuti a rischio.

L'adozione dei Protocolli che compongono la Parte Speciale del Modello è frutto della disamina delle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 nonché della mappatura delle aree a rischio reato. Tale analisi presuppone l'esame dell'organizzazione dell'Ente e, specificamente, dei singoli processi operativi della stessa, in modo da individuare le attività il cui compimento può concretamente rappresentare un rischio di commissione di un reato presupposto.

Il presente Modello si completa inoltre con i documenti allegati o comunque connessi allo stesso meglio precisati nel prosieguo.

4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Ente ha istituito un organismo con funzioni di vigilanza e controllo sull'efficacia, osservanza ed aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo allo scopo di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs.n.231/2001.

Si tratta di un organismo "dell'ente", caratterizzato dai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione. Tale organismo è altresì stato dotato dall'Ente di autonomi poteri di iniziativa e di controllo secondo quanto previsto dal art. 6, comma 1, lett. B, del Decreto.

L'Ente ha inteso normare l'istituzione, le caratteristiche e la composizione dell'Organismo di Vigilanza con uno specifico Statuto, allegato al presente Modello.

All'Organismo di Vigilanza (per il prosieguo anche solo ODV) è richiesto di procedere all'approvazione di uno specifico regolamento interno che ne disciplini il funzionamento.

5) LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1) Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate dall'Ente, includendo con ciò espressamente il mancato rispetto dei principi e delle regole di comportamento espressi nel Codice Etico, nei Protocolli, nel presente Modello nonché in ogni altra procedura approvata dall'Ente.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare, in un caso, e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.), nell'altro caso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne costituiscono un imperativo per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento.

Posto che al fine dello svolgimento di un'efficace attività di controllo dell'attività dell'Ente è fondamentale, da un lato, prevedere sistemi di segnalazione di qualsiasi violazione delle Modello o dei documenti connessi (anche garantendone e tutelandone la segretezza), appare altresì opportuno prevedere la sanzione per i casi di invio di segnalazioni infondate per dolo o colpa grave; tale previsione dovrà pertanto essere regolata dal Codice Disciplinare.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano tuttavia di competenza delle figure dell'Ente a ciò preposte e delegate.

5.2) Le sanzioni, i criteri e le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

Premesso il necessario rispetto dei limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, devono essere tipizzate le sanzioni irrogabili distinguendole per categorie di soggetti alle quali esse siano applicabili, i relativi criteri utilizzati nonché le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nella comminazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

6) COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso i destinatari, secondo le modalità e i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, è gestita dal Consiglio di Amministrazione.

La diffusione del Modello e l'informazione del personale in merito al contenuto del Decreto ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso viene costantemente realizzata dai responsabili di funzione dell'Ente nonché dal Consiglio di Amministrazione anche attraverso gli strumenti informativi a disposizione.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutti i destinatari ed è specificamente pensata ed attuata avuto riguardo al profilo professionale ricoperto e alle mansioni demandate, con particolare riferimento ai soggetti operanti in settori maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati presupposto.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Le sessioni formative rivolte al personale sono obbligatorie L'assenza a tali eventi è valutata ai fini disciplinari.

A tal fine viene tenuta traccia delle presenze agli eventi formativi organizzati dall'Ente nonché potranno essere svolti delle verifiche in merito alla conoscenza e corretta comprensione dei principi del modello e delle procedure adottate.

L'Ente si dota di protocolli e procedure specifiche al fine di regolare la trasmissione di comunicazioni in merito agli aggiornamenti o richiami al Modello nonché la relativa formazione sullo stesso.

7) DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO.

Sono documenti connessi al presente Modello:

- il Codice Etico;

- il Catalogo dei reati presupposto;
- la mappatura delle aree a rischio reato (*risk assessment*);
- il Codice Disciplinare;
- lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- la procedura Whistleblowing;
- l'insieme delle procedure attualmente adottate dall'Ente, nonché quelle che verranno adottate anteriormente e/o successivamente alla diffusione del Modello, ancora in vigore.

7.1) Il Codice etico

Come sopra anticipato, il Codice etico è documento connesso al presente Modello poiché i principi di riferimento del primo si integrano con quelli del secondo.

A tale proposito, è opportuno precisare che:

- il Codice etico riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la COLUMBIA ESA SRL riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno, cooperano al perseguimento degli scopi perseguiti;
- il Modello risponde, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. 231/2001, all'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione delle tipologie di reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 stesso.

7.2) Il Catalogo dei reati presupposto

Fa parte dei documenti connessi al presente Modello il Catalogo dei reati presupposto della responsabilità di cui al Decreto.

La finalità perseguita dall'Ente con tale documento è quella di fornire a tutto il personale nonché agli eventuali collaboratori uno strumento di consultazione per una maggiore comprensione di tutte le fattispecie di reato presupposto, dei bene giuridici tutelati dalle norme e della relativa *ratio.*

7.3) *La mappatura delle aree a rischio reato (risk assessment)*

- *I principi dell'attività di mappatura*

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo volti al contrasto della commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità di cui al Decreto, l'Ente ritiene opportuno procedere alla mappatura delle aree a rischio

reato e, in base alle valutazioni espresse, individuare le principali aree e le relative attività maggiormente da attenzionare.

Al fine dell'individuazione delle attività "sensibili", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. Pertanto, appare opportuno si tenga in debita considerazione la qualifica soggettiva del presunto o potenziale autore di uno dei reati presupposto.

A tal fine, appare quindi utile distinguere come segue i soggetti con rifermento all'organizzazione della COLUMBIA ESA SRL:

- ai sensi dell' 5, comma 1, lett. a) del Decreto sono i soggetti in posizione apicale i componenti del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti in quanto soggetti dotati di poteri esercitabili a firma singola, rivestendo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua eventuale unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, i sottoposti sono quei soggetti operanti sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui l'Ente intrattiene rapporti stabili e continuativi, si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire, la facoltà dell'Ente di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Nella realtà aziendale tali assoggettabilità pare potersi estendere ai collaboratori quali, ad esempio i docenti, formatori, progettisti, tutor esterni.

- *I criteri e l'iter utilizzato per l'attività di mappatura e valutazione dei rischi*

Al fine procedere ad una corretta individuazione delle aree di attività "a rischio reato" si è provveduto a svolgere interviste al personale dell'Ente nonché ad accessi, a verifiche nonché alla disamina della documentazione aziendale (come, ad esempio, Statuto/Atto costitutivo, Regolamenti, Deleghe e Procure, ecc.) e relazioni di altri organi interni o esterni di controllo o di consulenza dell'Ente.

Raccogliendo tali elementi, è stato possibile stabilire il "rating di rischio" per processo aziendale / area di attività individuando quali attività risultino sensibili, vale a dire, per quali siano astrattamente configurabile uno o più reati presupposto.

La valutazione del "rating di rischio" avviene secondo il seguente iter:

i) anzitutto, si individua all'interno dei processi aziendali le attività (o gruppi di attività) potenzialmente sensibili;

ii) Applicando gli indici di valutazione della probabilità e della gravità, di cui alle seguenti schede, si assegna, per ciascun fattore probabilità e gravità un valore compreso da 1 a 5.

iii) Moltiplicando gli indici assegnati si determina, secondo la tabella di classificazione del rischio di cui sotto, il rischio inerente, vale a dire, il rischio di commissione di quel determinato reato presupposto per la specifica attività presa in esame.

iv) calcolato tale rischio inerente, si procede all'analisi del Sistema del Controllo Interno (SCI), vale a dire, alla disamina di tutti i presidi adottati dall'Ente ed in grado di contrastare la commissione di uno dei reati presupposto con specifico riferimento area di attività presa in esame attraverso la sua identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi.

Si procede pertanto all'assegnazione di un valore compreso fra 1 e 25 a tale SCI, ricorrendo ai criteri nel prosieguo elencati, al fine di determinare il rischio residuo di verificazione del reato presupposto per l'attività presa in esame.

Il rischio residuo infatti si ricaverà sottraendo al valore ottenuto relativamente al rischio inerente il valore assegnato al SCI.

Qualora residui un rischio

- Basso – Poco probabile: non sarà necessario porre in essere alcuno specifico intervento;
- Medio – Probabile: sarò necessario procedere ad alcuni interventi di integrazione e/o implementazione del Sistema di Controllo interno affinché il rischio possa essere ridotto ad un livello accettabile;
- Alto – Effettivo – Reale: è necessario procedere quanto prima possibile all'adozione dei più opportuni interventi di integrazione e/o implementazione del Sistema di Controllo interno affinché il rischio possa essere prontamente ridotto fino a giungere ad un livello accettabile.

L'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle proprie funzioni, ha il compito di individuare eventuali ulteriori attività a rischio – in relazione all'evoluzione legislativa o all'attività concretamente svolta dalla COLUMBIA ESA SRL – da inserire nel novero delle attività sensibili nella scheda di mappatura.

❖ **INDICI DI VALUTAZIONE DELLE PROBABILITÀ CHE SI VERIFICHI UNO DEI REATI PRESUPPOSTO CON RIFERIMENTO ALL' ATTIVITÀ ANALIZZATA**

- Frequenza dell'attività: con quale frequenza viene svolta l'attività?
- Storicità: si sono verificate nel passato simili irregolarità/violazioni?
- Valore economico: quale è l'impatto economico dell'attività?
- Condizionamenti esterni: l'attività è soggetta a condizionamenti esterni?
- Discrezionalità: l'attività è discrezionale?
- Complessità del processo: si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più funzioni?
- Settore: il settore in cui opera l'Ente si caratterizza per specifici rischi di commissione dei reati presupposto ex D.lgs. 231/2001?

❖ **VALORI E FREQUENZA DELLA PROBABILITÀ**

	PROBABILITÀ	Definizione
1	**Trascurabile** **Improbabile** **Irrilevante**	- Non sono noti episodi già verificati **e/o** - L'evento si può verificare solo per una concatenazione di eventi improbabili e tra loro indipendenti, **e/o** - Il verificarsi dell'evento susciterebbe incredulità nell'Ente, **e/o** - rischi a livello di assenza di probabilità (Improbabile – Trascurabile – Irrilevante**)** e perciò accettabili anche in assenza di azioni correttive

		e/o - la mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili e indipendenti, **e/o** - non sono noti eventi o episodi già verificatisi.
2	**Basso** **Poco probabile** **Tollerabile**	- Sono noti rari episodi già verificati**,** **e/o** - l'evento può verificarsi solo in circostanze particolari, **e/o** - il verificarsi dell'evento susciterebbe sorpresa nell'Ente, **e/o** - rischi con probabilità trascurabile (Poco Probabile - Tollerabile – Basso) **e/o** - il pericolo può provocare un danno solo in circostanze sfortunate,
3	**Medio** **Probabile** **Moderato**	- É noto qualche episodio in cui il pericolo ha causato danno **e/o** - il pericolo può trasformarsi in danno anche se non in modo automatico, **e/o** - il verificarsi dell'evento susciterebbe scarsa sorpresa nell'Ente, **e/o** - rischi con probabilità di esposizione media (Probabile - Moderato – Medio) che l'impresa deve gestire e governare **e/o** - il pericolo può provocare un danno anche se in modo automatico o diretto,

		e/o - è noto qualche episodio in cui la mancanza ha fatto seguire un danno.
4	**Alto** **Molto probabile** **Discreto**	- Sono noti alcuni episodi in cui la commissione ha causato danno, **e/o** - il pericolo esiste e può trasformarsi in danno con una correlazione diretta, **e/o** rischi con elevato livello di probabilità di impatto che rappresentano un rischio NON accettabile (Intollerabile - Alto) che l'impresa deve assolutamente eliminare, **e/o** - si sono già verificati danni di non trascurabile entità per la stessa mancanza rilevata nell'Ente o in aziende simili.
5	**Altissimo** **Effettivo** **Reale**	Rischio effettivo (esistente, concreto, reale) che l'impresa o ente deve eliminare o neutralizzare - Sono noti diversi episodi in cui la commissione ha causato danno, **e/o** - il pericolo è attuale e prossimo alla trasformazione in danno con una correlazione diretta, **e/o** - il verificarsi dell'evento non susciterebbe sorpresa/incredulità nell'Ente, **e/o** - rischi con elevato livello di probabilità di impatto che rappresentano un rischio di quasi certezza di verificazione dell'evento che l'impresa deve assolutamente immediatamente eliminato, **e/o** - esiste una correlazione diretta tra il pericolo ed il verificarsi del danno ipotizzato

		e/o - si sono già verificati danni di non trascurabile entità per la stessa mancanza rilevata nell'Ente o in aziende simili.

❖ **INDICI DI VALUTAZIONE DELLE GRAVITÀ CHE SI VERIFICHI UNO DEI REATI PRESUPPOSTO CON RIFERIMENTO ALL'ATTIVITÀ ANALIZZATA**

- Impatto economico: qual è l'entità massima delle sanzioni pecuniarie previste dal D.lgs. 231/2001 applicabili?
- Impatto reputazionale: quel è l'impatto della diffusione di notizie in merito al reato commesso?
- Impatto gestionale: quel è l'impatto di una eventuale sanzione interdittiva prevista dal D.lgs. n. 231/2001?
- Impatto organizzativo: qual è l'impatto di una violazione delle procedure/regolamenti?

❖ **VALORI E IMPORTANZA DELLA GRAVITÀ**

	GRAVITÀ (Danno/Impatto)	**Definizione**
1	**Lieve**	Danno con effetti marginali e facilmente sanabili. Comportamento occasionale con effetti rapidamente modificabili.
2	**Moderato**	Danno con effetti rapidamente reversibili. Comportamento continuato con effetti rapidamente reversibili.
3	**Significativo**	Danno con effetti significativi e reversibili a medio termine.
4	**Grave**	Danno con effetti durevoli ma reversibili. - Danno con effetti significativi irreversibili, **e/o** - Danno con effetti molto gravi o parzialmente irreversibili.

5	**Gravissimo**	- Danno/ Impatto che può compromettere il mantenimento dell'Ente/Azienda, che può produrre pregiudizio alla sicurezza ed incolumità delle persone o impatti ambientali negativi, o comunque che non soddisfa i requisiti di legge / normativi cogenti, **e/o** - Danno con effetti irreversibili o conseguenze letali e fatali per l'Ente e azienda, **e/o** - Esposizione cronica con effetti letali o totalmente invalidanti.

❖ **CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO (SCI)**

A titolo non esaustivo, per la determinazione del valore da assegnare al SCI, fra gli altri aspetti, si terranno in considerazione:

- l'esistenza di specifiche procedure di regolamentazione dell'attività e della loro adeguatezza all'attuale contesto dell'ente;
- il livello la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo interessate dall'ente;
- la documentabilità e tracciabilità delle operazioni, specie se a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta.
- al sistema di monitoraggio delle medesime attività posto in essere dall'ente.

❖ **CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO**

GRAVITÀ Impatto/Danno	PROBABILITÀ				
	1 **Trascurabile**	**2** **Basso**	**3** **Medio**	**4** **Alto**	**5** **Altissimo**
1 **Lieve**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2 **Moderato**	**2**	**4***	**6**	**8**	**10**
3 **Significativo**	3	6	9	12	**15**
4 **Grave**	4	8	12	16	**20**
5 **Gravissimo**	**5**	10	**15**	20	**25**

**cosi determinato dall' " Enterprise Risk Management – Integrated Framework", pubblicato dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commissione (CoSO)*

Livello di Rischio	Definizione del Rischio rilevato
1 - 4	**Basso**
4 – 12	**Medio**
9 – 12 – 16	**Alto**

7.4) Il codice disciplinare

L'Ente nel rispetto dei principi e delle linee guida di cui al presente capitolo, nonché nel rispetto dello Statuto dei lavoratori legge n. 300 del 1970, dei CCNL applicabili e alle normative di riferimento e successive modifiche e/o aggiornamenti, adotta un Codice Disciplinare al fine di regolare il funzionamento del sistema disciplinare.

7.5) *Lo Statuto dell'Organismo di vigilanza*

Affinché un ente possa andare esente dalla responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001, l'art. 6 comma 1 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza.

Si tratta di un organo interno all'ente che eserciti in continuativa i compiti ad esso affidati con autonomi poteri di iniziativa e di controllo esercitati in via.

L'ente deve pertanto procedere all'introduzione di tale Organismo potendo optare per una composizione sia monocratica che collegiale purché sia assicurata l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente.

L'Organismo deve inoltre svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio Di Amministrazione al quale tuttavia relazione la propria attività.

L'Ente approva uno specifico Statuto al fine di regolamentare i processi di nomina, durata poteri e funzioni di tale Organismo di vigilanza.

Con particolare riferimento alla composizione, la stessa è definiti in modo da garantire i seguenti requisiti:

- *Autonomia e indipendenza*: detto requisito è assicurato dal posizionamento in *staff* e dal fatto di rispondere direttamente al Consiglio Di Amministrazione dell'Ente.
- *Professionalità*: detto requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche (tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, esperienza in procedure, processi, etc.) di cui dispone l'Organismo di Vigilanza. In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, si avvale di professionisti e consulenti esterni per lo svolgimento delle proprie attività;
- *Continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei ddestinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale dell'Ente.

7.6) *La Procedura Whistleblowing*

Secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, gli enti dotati di un modello di organizzazione e controllo si devono dotare di una specifica procedura volta, da un lato, alla ricezione e gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto illeciti civili, penali o amministrativi e no solo tramite un canale interno a ciò specificamente dedicato, dall'altro, a prevedere specifiche garanzie e tutele contro il rischio di ritorsioni in favore del Segnalante e figure ad esso assimilate o di abuso di tale strumento.

Tali disposizioni all'interno dell'ente trovano esplicitazione in un documento specifico denominato "procedura Whistleblowing".

7.7) Il rapporto con le Procedure e le Certificazioni

Per migliorare l'efficienza del Modello, appare necessario valorizzare la sinergia fra il Modello medesimo e la documentazione attinenti altri sistemi di gestione eventualmente adottati dall'Ente.

In particolare, i Protocolli di controlli (di cui alla parte speciale del Modello) dovranno essere integrati, secondo le rispettive peculiarità, dalle procedure aziendali, i manuali interni, le istruzioni di gestione nonché con altri sistemi organizzativi specificamente volti alla regolamentazione di determinate attività poi attestate dal conseguimento di specifiche certificazioni (si pensi, ad esempio, alle certificazioni ISO 9001 – Certificazione di Qualità, ISO 14001- Certificazione Ambientale, ISO 27001 – Sicurezza delle informazioni, ISO 45001 – Certificazione Salute e Sicurezza sul lavoro).

In tale ottica, le procedure aziendali, siano esse connesse ad uno o più sistemi di gestione, si dovranno coordinare con il Modello e, in particolar modo, con i Protocolli adottati ritendo i primi necessari strumenti

di organizzazione dei processi aziendali o di parte di essi, soprattutto per la gestione delle attività valutate come sensibili.

Per un efficiente funzionamento del Modello, appare imprescindibile la previsione di specifiche indicazioni aziendali in merito alla gestione dei flussi informativi dell'Ente, da intendersi come quell'insieme di elementi che raccolgono, elaborano, memorizzano e distribuiscono le informazioni per supportare le attività decisionali e di controllo dell'ente (nel suo insieme il c.d. sistema informativo).

8) APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO E DELLE PROCEDURE.

8.1) Approvazione e recepimento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente. È, pertanto, rimessa al Consiglio Di Amministrazione la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

8.2) Modifiche ed integrazioni del Modello

L'approvazione delle modifiche e delle integrazioni del Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

8.3) Implementazione del Modello.

È cura del Consiglio di Amministrazione (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso al fine di mantenerlo adeguato ai canoni richiesti dal Decreto. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

8.4) Verifiche sul Modello e delle procedure

L'Ente si propone di provvedere alla periodica verifica sia del Modello che delle procedure aziendali adottate.

Quanto al Modello, su impulso e coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, deve essere soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sull'osservanza del Modello: periodicamente si procede ad una verifica delle principali attività poste in essere sulle aree di attività "sensibili";
- verifiche sul funzionamento del Modello: periodicamente deve essere verificato l'effettivo funzionamento del Modello esistente, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, deve essere effettuata una ricognizione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati.

Allo stesso modo, anche i protocolli e le procedure aziendali devono essere soggetti a verifiche periodiche volte alla definizione di eventuali implementazioni.

Al fine di permettere un'effettiva funzione preventiva del Modello, si rende quindi necessario predisporre un sistema di controllo specifico (principalmente rappresentato dai Protocolli di cui alla Parta Speciale) in merito alla conduzione delle attività inerenti alla gestione del presente processo.

Il sistema di controllo interno può essere definito come l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative volte a escludere l'insorgenza di forme di responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Secondo quanto indicato dalle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*" elaborate da Confindustria, il sistema di controllo interno si deve ispirare ai seguenti principi di controllo:

- *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".*

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".*

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui la progettazione di una attività dovrebbe distinguere fra il soggetto che la pianifica, chi la esegue operativamente e chi controlla l'operazione.

In particolare, è necessario che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post.

- *"I controlli devono essere documentati".*

Il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di *reporting* (eventualmente attraverso la redazione

di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione. Tale principio include la necessità di prevedere la necessaria attività di archiviazione e tenuta dei documenti rilevanti, nonché la relativa e consona riservatezza.

La struttura del sistema di controlli deve tenere in considerazione la distinzione fra:

I. Controlli di primo livello: assicurano il corretto svolgimento delle operazioni e vengono effettuati dalle stesse funzioni o organi coinvolti nelle attività sensibili come sopra esplicitate;

II. Controlli di secondo livello: perseguono lo scopo di verificare e gestire i diversi rischi insiti nell'attività aziendale.

   Nell'ambito dei sistemi di controllo concernenti il D.Lgs. n. 231/2001, i controlli di secondo livello sono stati affidati all'Organismo di Vigilanza, nominato dall'organo amministrativo dell'Ente, i cui compiti ed attività sono meglio specificati nel seguito del presente documento, nonché dal Modello 231 adottato dall'Ente;

III. Controlli di terzo livello: controlli finalizzati alla valutazione e verifica periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni.

Sulla base del processo preso in esame nonché della struttura aziendale, l'Ente prevedrà uno o tutti e tre i livelli di controllo.

Da ultimo, i controlli potranno essere ricondotti alle seguenti due tipologie di frequenza:

- preventivi: controlli che intervengono prima dell'esecuzione dell'attività;
- successivi: controlli che vengono svolti dopo che l'attività, atto o procedura sia stata svolta e che abbia esplicitato la propria efficacia.

L'Ente si dota pertanto di specifiche linee guida volte a determinare modalità, forme e contenuti delle sopraindicate verifiche.

Qualora dovessero sussistere discrasie, incongruenze e/o diversità tra il contenuto del presente Modello rispetto ad uno dei documenti sopra individuati, il primo dovrà ritenersi gerarchicamente sovraordinato rispetto agli altri documenti.

-PARTE SPECIALE-

9) I PRINCIPI DEI PROTOCOLLI

Affinché il modello di organizzazione, gestione e controllo complessivamente attuato funga da causa esimente della responsabilità amministrative di cui al Decreto e, dunque, venga effettivamente attuato un'attività efficace di prevenzione delle fattispecie di rischio-reato, la COLUMBIA ESA SRL adotta per le attività ritenute sensibili specifici protocolli.

Attraverso tali documenti l'Ente si propone di regolare per processo e/o area di attività i principi di comportamento e i controlli che tutti i soggetti coinvolti sono tenuti ad osservare nello svolgimento di tali attività sensibili, individuando i ruoli e le responsabilità dei diversi soggetti interessati.

Attraverso le procedure aziendali (c.d. procedure di gestione), in attuazione dei principi espressi dai protocolli, l'Ente stabilisci i processi operativi nello svolgimento di una certa attività o operazione.

Nell'ambito dello sviluppo di detti protocolli, l'Ente tiene conto delle due diverse tipologie di processi sensibili ai sensi del Decreto:

- *processi sensibili diretti*: trattasi dei processi le cui fasi potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati generali o peculiari;
- *processi sensibili concorrenti*: trattasi dei processi nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.

Come sopra anticipato, i protocolli sono stati redatti ed introdotti principalmente al fine di disciplinare le aree di attività maggiormente "a rischio" al fine di svolgere la funzione preventiva richiesta dal Decreto.