



Zoomarine[®]
Rome • Italy

ZOOMARINE ITALIA S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 n. 231**

PARTE GENERALE V. 2.0

	Nome e Cognome	Struttura	Data	Firma
Redazione della presente versione	Avv. Silvano Mazzantini	Organismo di Vigilanza		
Approvazione		Consiglio di Amministrazione		

Organismo Di Vigilanza: Avv. Silvano Mazzantini
mail: odv@zoomarine.it

INDICE

PARTE GENERALE	4
1. DEFINIZIONI	4
2. PREMESSA	6
3. LA SOCIETÀ	6
3.1. Aspetti gestionali e di dotazione organica	7
4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	13
4.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	13
4.2 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	19
4.3 LE SANZIONI	19
4.4 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	21
5. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E COMUNICAZIONE DEL MODELLO	22
5.1 OBIETTIVI PERSEGUITI DA ZOOMARINE ITALIA S.P.A. CON L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	22
5.2 FINALITÀ E DESTINATARI DEL MODELLO	22
5.3 STRUTTURA DEL MODELLO.....	23
5.4 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24
Fase 1: Mappatura delle attività a rischio	26
Fase 2: Analisi dei presidi di controllo	27
Fase 3: Gap analysis	29
5.5 COMUNICAZIONE DEL MODELLO	30
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	30
6.1 IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
6.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
6.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
6.4 REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	34
6.5 REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELL'ODV.....	35
6.6 RAPPORTI TRA L'ODV E IL COLLEGIO SINDACALE	35
6.7 DURATA E REVOCA	35
7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
7.1 SEGNALAZIONI RELATIVE A PRESUNTE VIOLAZIONI DEL MODELLO	36
8. FORMAZIONE	37
8.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	37
8.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI E PARTNER	37

9. SISTEMA DISCIPLINARE	38
9.1 CONDOTTE RILEVANTI	38
9.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	39
9.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (DIRIGENTI/RESPONSABILI DI AREA, IMPIEGATI, OPERAI)	40
9.4 SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI “TERZI DESTINATARI”	41
9.5 PROCEDIMENTO DI ISTRUTTORIA	42

ALLEGATO 1 “I REATI PRESUPPOSTO E L’EVOLUZIONE NORMATIVA“ .. ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

Zoomarine o Società	Zoomarine Italia Società per Azioni
P. A.	Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
Decreto o D. Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
Linee Guida di Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive integrazioni
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al predetto decreto
Codice Etico	Codice Etico della Società, che compendia l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali
Reati	Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001
Aree a rischio	Aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza del Modello e a curarne il relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001
Organi Societari	Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale della Società
Soggetti Apicali	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto, <i>persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso</i> . In Zoomarine sono considerati soggetti apicali: l'Amministratore Delegato, i Consiglieri di Amministrazione e i Sindaci.
Soggetti subordinati	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto <i>persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)</i> (ovvero Soggetti Apicali). In Zoomarine sono considerati soggetti subordinati: Dirigenti e Dipendenti.
Organo di Controllo	Collegio Sindacale di ZOOMARINE ITALIA S.P.A.

Terzi destinatari	Coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società
Protocolli, Procedure	Complesso delle norme aziendali, quali procedure, norme operative, manuali, modulistica e comunicati al personale

2. PREMESSA

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, in attuazione dell'art. 11 della legge 300/2000, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

La Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione di mercato assunta e della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) con il quale definire un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Il presente documento rappresenta, pertanto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e deve intendersi quale documento di aggiornamento e modifica del precedente Modello di Organizzazione approvato nel 2017.

3. LA SOCIETÀ

La Zoomarine Spa ha quale oggetto sociale la progettazione, realizzazione e gestione di aree attrezzate, strutture e impianti destinati all'intrattenimento anche mediante l'uso di animali, marini e non, per finalità educative, culturali, scientifiche, di spettacolo e di divertimento. Unitamente a tale attività la società potrà gestire attrazioni per parchi di divertimento, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 18 marzo 1968 n.337 e successive variazioni, realizzando e assumendo altresì in gestione, direttamente o tramite terzi, servizi per il pubblico, quali ristorazione, parcheggi, intrattenimenti di vario tipo, e quant'altro connesso alle attività sopra descritte. Per tali scopi la società potrà svolgere qualsiasi attività diretta alla diffusione dell'impresa, in ambito pubblicitario, scientifico e culturale.

L'eterogeneità delle attività correlate all'oggetto sociale, e le specifiche peculiarità di tale Ente, fanno sì che il medesimo debba essere necessariamente dotato di professionalità altamente specializzate, che consentano un'attenta gestione dei singoli rami di attività esplicitati dalla società.

Al momento dell'adozione della presente versione del modello la proprietà della società Zoomarine Italia SpA è del Gruppo Dolphin Discovery, la multinazionale più grande al mondo specializzata nel settore dei delfinari. L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e potrà quindi compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione della società, fatta eccezione soltanto per gli acquisti e le vendite di immobili, nonché la concessione di ipoteche sugli stessi, poteri questi che rimangono di competenza dell'assemblea, così come ogni altra operazione che per disposizione di legge è riservata alla assemblea stessa.

Il Presidente del consiglio di amministrazione o l'amministratore unico ha la rappresentanza e la firma sociale, nell'assenza o impedimento del presidente tutte le mansioni spettano al vice presidente.

- poteri associati alla carica di consigliere delegato poteri connessi ad ogni operazione bancaria necessaria all'espletamento dell'attività sociale, nonché l'esercizio di attività inerenti l'organizzazione del personale e il reperimento e l'impiego nel breve termine della provvista finanziaria.

- poteri associati alla carica di legale rappresentante: tutti i poteri individuali di ordinaria e straordinaria amministrazione fatta eccezione per gli acquisti e le vendite di immobili e la concessione di ipoteche.

Il consiglio di amministrazione può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente. In questo caso si applicano le disposizioni contenute nei commi terzo, quinto e sesto dell'art. 2381 c.c. Nel caso di consiglio di amministrazione formato da due membri, qualora gli amministratori non siano d'accordo circa la eventuale revoca di uno degli amministratori delegati, entrambi i membri del consiglio decadono dalla carica e devono entro dieci giorni sottoporre alla decisione dei soci la nomina di un nuovo consiglio amministrativo. Al momento della nomina i poteri di amministrazione possono essere attribuiti in via disgiunta e altri in via congiunta. In mancanza di qualsiasi precisazione nell'atto di nomina, in ordine alle modalità di esercizio dei poteri amministrazione, detti poteri si intendono attribuiti agli amministratori congiuntamente tra loro.

Possono essere nominati direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri ivi compresi quelli di rappresentanza. Qualora l'amministrazione sia affidata disgiuntamente a più amministratori, in caso di opposizione di un amministratore all'operazione che un altro intende compiere, competenti a decidere sull'opposizione sono i soci. La rappresentanza della società spetta al presidente del consiglio di amministrazione.

3.1. ASPETTI GESTIONALI E DI DOTAZIONE ORGANICA

Per quanto riguarda gli aspetti di gestione delle attività e di dotazione organica, la Società ZOOMARINE ITALIA S.P.A. al momento della prima adozione del modello organizzativo gli incarichi ed i ruoli di vertice, come da visura camerale, sono così ripartiti:

Poteri associati alla carica di consigliere delegato:

- Poteri connessi ad ogni operazione bancaria necessaria per l'espletamento dell'attività sociale, nonché l'esercizio di attività inerenti l'organizzazione del personale e il reperimento e l'impiego nel breve termine della provvista finanziaria.

- Poteri associati alla carica di legale rappresentante:

- Tutti i poteri individuali di ordinaria e straordinaria amministrazione fatta eccezione per gli acquisti e le vendite di immobili e la concessione di ipoteche.

- Poteri associati alla carica di Consiglio d'amministrazione:

All'organo amministrativo sono conferiti tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società. Il consiglio di amministrazione può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente. In questo caso si applicano le disposizioni contenute nei commi terzo, quinto e sesto dell'art. 2381 c.c. Al momento della nomina i poteri di amministrazione possono essere attribuiti in via disgiunta e altri in via congiunta. Il consiglio può proporre la nomina di direttori, istitori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri, fermo restando il rispetto delle forme previsto dalla legge.

- Rappresentanza:

La firma e la rappresentanza della società spetta al presidente del consiglio di amministrazione nonché agli amministratori ed ai consiglieri delegati nei limiti dei poteri loro conferiti.

Al momento della prima adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo le Cariche sono così articolate:

Presidente consiglio amministrazione:

Albor Villanueva Eduardo, nato a Yucatan - Messico il 26/11/1966

Codice fiscale: lbrdrd66s26z514v, cittadinanza messicana.

Nominato con atto del 15/07/2016

Data iscrizione: 04/08/2016

Durata in carica: fino approvazione del bilancio al 31/12/2019

Data presentazione carica: 28/07/2016

Rappresentante dell'impresa cui si conferiscono tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione dei poteri indelegabili e quelli riservati all'assemblea.

Consigliere delegato:

Garcia Blanco Mata Alejandro: nato a Gijon, Spagna, il 31/08/1976.

Codice fiscale: grclnd76m31z131n

Cittadinanza: Spagna

Nominato con atto del _____

Data iscrizione: _____

Durata in carica: fino approvazione del bilancio al _____

Rappresentante dell'impresa con i seguenti poteri:

Poteri di adottare, in nome e per conto della società, ogni iniziativa necessaria od opportuna riguardante la gestione del personale e contabile, per l'organizzazione tecnico scientifica del parco, commerciale ed operativa del parco, con particolare riferimento agli animali, alla loro vita ed al loro addestramento, con riferimento ai relativi veterinari ed addestratori, alla loro eventuale sostituzione, accettazione donazioni di animali, al loro habitat e a qualsiasi loro necessità.

Tutti i poteri gestionali relativi all'operatività del parco, ivi comprese le attrazioni, piscine e altri beni strumentali riferiti al parco, la facoltà di accettare donazioni di beni, nonché la sicurezza in generale del parco stesso. In particolare, il consigliere delegato renato lenzi é autorizzato con firma singola, da spendere nel contesto della funzione delegata, a:

(a) rappresentare la società innanzi a qualsiasi autorità fiscale, con espressa facoltà di sottoscrivere dichiarazioni dei redditi, dichiarazioni ai fini ired, irap, iva ed ogni altra dichiarazione richiesta dalla legge o dagli enti locali, chiedere e concordare rimborsi di imposte e tasse, rilasciandone quietanza e compiere ogni altro atto pertinente alla materia eventualmente richiesto da detti uffici o prescritto dalla legge;

(b) pagare tasse, imposte, contributi, anche previdenziali, sanzioni e, in genere, qualsiasi pagamento a enti pubblici o statali senza alcun limite di importo;

(c) rappresentare la società in ogni rapporto con gli istituti previdenziali, assistenziali, infortunistici, sportello immigrazione e gli uffici del lavoro e di collocamento nonché di assumere e licenziare i dipendenti stagionali, nel rispetto del budget del costo del lavoro approvato dal consiglio di amministrazione;

(e) esigere il pagamento dei crediti ed esigere e riscuotere qualsiasi somma comunque e da chiunque dovuta, scontando, incassando, quietanzando, protestando effetti cambiari e titoli all'ordine, nonché compiendo qualsiasi altra operazione a ciò inerente, purché ciascun pagamento venga effettuato per mezzo di bonifico sul conto corrente della società.

(f) stipulare contratti di locazione, noleggio e leasing di beni mobili purché l'impegno contrattuale, ancorché pluriennale, non ecceda l'importo di spesa di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) annui;

(g) espletare ogni altra mansione ordinaria e consueta nell'esercizio della gestione contabile del parco;

(h) firmare la corrispondenza ordinaria della società;

(i) operare attraverso l'apertura e chiusura di conti correnti bancari, effettuare giroconti, nonché giro-fondi su conti intestati alla medesima società, effettuare operazioni tramite bonifico nonché emissione di titoli di pagamento, richiedere ed estinguere affidamenti/mutui bancari e sottoscrivere la relativa contrattualistica/documentazione, presentare ricevute bancarie per l'accredito sul conto corrente, girare per l'incasso tratte,

effetti di commercio, effettuare operazioni di sconto, rimesse interbancarie dirette, in generale, agire in nome e per conto della società nei confronti degli istituti bancari e di pagamento, per tutte le attività sopra descritte purché l'importo di spesa non ecceda euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00)(iva esclusa), ad eccezione del rapporto bancario con unicredit nr. 000104402032 la cui firma ed operatività sarà di esclusiva competenza del presidente del cda, dr. Eduardo Albor.

(l) rappresentare la società avanti organizzazioni sindacali e conciliare vertenze di lavoro conferendo al medesimo il potere di sottoscrivere il verbale di conciliazione, versare somme, rinunciare agli atti ed accettare rinunzie, definire la pendente controversia a saldo, stralcio e transazione di qualsivoglia pretesa reciproca; il tutto con promessa di rato e valido e senza che al nominato consigliere possa essere opposta carenza od indeterminatezza di poteri, in riferimento alla predetta conciliazione, con il limite di euro 250.000,00 (duecentocinquanta-mila/00);

(m) congiuntamente al sr. Alejandro Garcia Blanco Mata ed a firma congiunta con il dr. Renato Lenzi, il potere di compiere ogni atto necessario fino ad un importo massimo di euro 500.000,00 (cinquecentomila/00);

(n) rappresentare la società in ogni rapporto con enti pubblici attinenti il benessere animale (ministero ambiente, ministero salute, corpo forestale, asl, arpa lazio, etc);

(o) rappresentare la società in ogni rapporto con enti scientifici e associazioni di settore in ambito zoologico;

(p) stipulare accordi e convenzioni con università per finalità scientifiche; acquistare beni e servizi che appaiano utili o necessari nell'ambito dei poteri a lui conferiti, purché il valore degli stessi non ecceda per ogni singolo bene o servizio euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) (iva esclusa), con espressa facoltà di sottoscrivere i relativi contratti, pattuire prezzi e modalità di pagamento, nel rispetto del budget approvato dal consiglio di amministrazione;

(q) espletare ogni altra mansione ordinaria e consueta nell'esercizio della gestione del parco nell'ambito dei poteri a lui conferiti;

(r) pagare, in generale, tutti i costi gestionali del parco nel rispetto delle scadenze previste e purché traenti origine da contratti in corso conclusi nei limiti e in osservanza dei poteri concessi;

(s) effettuare o provvedere all'effettuazione di tutte le riparazioni, interventi di sostituzione, rettifiche e manutenzione necessari al mantenimento di standard elevati del parco e del benessere animale in riferimento agli habitat zoologici e stipulare conseguentemente ogni contratto e accordo utile all'esecuzione delle attività di riparazione e manutenzione purché l'impegno di spese, ancorché il contratto sia pluriennale, non ecceda euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) annui;

(t) firmare la corrispondenza ordinaria della società;

(u) acquistare beni e servizi di qualsiasi tipo necessari per lo svolgimento delle attività del parco, purché il valore degli stessi non ecceda per ogni singolo bene o servizio euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) (iva esclusa), con espressa facoltà di sottoscrivere i relativi contratti, pattuire prezzi e modalità di pagamento;

(v) stipulare e risolvere qualsiasi altro con-tratto che appaia utile o necessario nell'ambito dei poteri a lui conferiti, purché l'impegno di spesa, ancorché il contratto sia pluriennale, non ecceda euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) annui (iva esclusa);

(z) espletare ogni altra mansione ordinaria e consueta nell'esercizio della gestione commerciale ed operativa del parco;

(x) elaborare i piani strategici di sviluppo del parco, avente come obiettivi l'incremento del numero di visitatori e la crescita dei risultati economici della società, e proporre detto piano all'approvazione del consiglio di amministrazione della società (polizia, prefetture, questure ecc.), vigili del fuoco o motorizzazione civile e dei trasporti, facendo tutte le dichiarazioni, le denunce ed i reclami che si rendano opportuni;

(x2) rappresentare la società dinanzi a qualsiasi autorità amministrativa per ottenere il rilascio di licenze, autorizzazioni, permessi, registrazioni o certificati, anche in relazione a marchi e brevetti; sottoscrivere moduli, istanze, dichiarazioni e ogni altro documento eventualmente richiesto da detti uffici e prescritto dalla legge;

(x3) stipulare e risolvere contratti di fornitura di pubblici servizi (energia elettrica, gas, telefono, acqua, ecc.) relativi al parco.

(x4) ricevere in donazione da terzi qualsiasi bene e/o animale qualunque sia il valore.

ORGANIGRAMMA

4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

4.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il "**Decreto**"), che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle seguenti convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; e
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito denominate "**Enti**") per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da:

- a) persone fisiche che rivestono 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 esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "*soggetti in posizione apicale*");
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "*soggetti subordinati*").

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

In caso di tentativo di uno dei delitti indicati nel Decreto le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Ai sensi dell'art. 23 del Decreto 231/2001, l'Ente risponde anche nel caso in cui, chiunque nello svolgimento dell'attività dell'Ente, e nell'interesse o a vantaggio di esso, abbia trasgredito agli obblighi o ai divieti inerenti a sanzioni interdittive applicabili all'Ente stesso.

La responsabilità dell'Ente, ad oggi, sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di condotte illecite (c.d. reati presupposto) richiamate espressamente nel Decreto:

- i. Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- iii. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- iv. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- v. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- vi. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- vii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- ix. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- x. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xi. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xii. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xiii. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xiv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xv. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia, (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10);
- xvi. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xvii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001).
- xviii. Razzismo e Xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001).
- xix. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/2001).
- xx. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001)

- Individuazione delle aree di potenziale commissione di reati.

La Zoomarine Spa, è un ente complesso, tanto in relazione all'oggetto sociale che in relazione alla peculiarità di esercizio della propria attività.

Oltre all'attività di realizzazione di parchi di intrattenimento, già di per se stesso fonte di rischi, per quanto riguarda sia i delitti nei confronti della PA, sia i reati societari e di riciclaggio, la Zoomarine ha una propria specifica peculiarità consistente nell'utilizzo di animali, acquatici e non, per finalità educative, culturali, scientifiche, di spettacolo e di divertimento; ciò espone la società al rischio specifico di realizzazione di delitti contro l'ambiente e gli animali.

Inoltre, le attività correlate a quelle del parco quali, a mero titolo esplicativo, quelle relative alla gestione delle attrazioni, quelle ristorative, la predisposizione di attrazioni musicali e di spettacoli di intrattenimento, la predisposizione di servizi informatici e fotografici, espongono l'ente ad una serie assai ampia di reati presupposto.

Inoltre, la società è caratterizzata da una proprietà messicana e dalla presenza di organi esponenziali, di cittadinanza Extraeuropea. Tale circostanza rende, in ogni caso, opportuno prestare ulteriore attenzione all'armonizzazione normativa di riferimento per gli ambiti applicativi che in Italia sono disciplinati dal decreto 231. L'internazionalità della proprietà e del cda, inoltre, impone un'evidente attenzione nell'attività di rendicontazione, analisi e mappatura dei flussi economici e finanziari diretti verso la società Madre proprietaria della Zoomarine Spa nonché di quelli da questa provenienti.

Posto quanto sopra e precisato che tutte le singole fattispecie saranno comunque oggetto di specifica analisi nella parte speciale del modello, sulla base dell'analisi svolta sono stati individuati diversi reati che, in relazione alle attività della Zoomarine Spa, potrebbero con più facilità configurarsi, tenuto conto delle attività svolte, delle modalità di gestione e dei settori nei quali la struttura si trova ad operare.

Si individuano schematicamente le seguenti aree:

- I. reati contro la pubblica amministrazione;
- II. reati societari;
- III. reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio;
- IV. reati relativi alla mancata attuazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- V. reati contro la vita e l'incolumità individuale;
- VI. reati informatici e in materia di violazione del diritto di autore;
- VII. reati ambientali;
- VIII. reati tributari.

1 - In primo luogo sono stati individuati come astrattamente configurabili **i reati contro la pubblica amministrazione** (artt. 24 e 25 d. lgs. 231/01), da ricondurre in particolare allo svolgimento delle attività erogate dall'Ente che possano implicare l'uso di risorse pubbliche ed un rapporto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi.

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata periodicamente e comunque, in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel d. lgs. 231/01, che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (Attività sensibili).

2 - Natura evidentemente peculiare quanto all'astratta possibilità di commissione di reati hanno altresì **i delitti e le contravvenzioni previsti dal codice civile in materia societaria** (ivi compresa la così detta "corruzione tra privati"); sempre se commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica. Anche in tale caso l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e, comunque, in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel d. lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (Attività sensibili).

3 – Rilevo assumono anche **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o qualità di provenienza illecita**. Rispetto a tali reati il D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 è intervenuto inserendo l'art. 25-octies nel D.Lgs. 231/2001, disposizione che estende il regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche alle ipotesi di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (artt. 648, 648-bis e 648-ter del codice penale).

I reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano già rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ma limitatamente alla loro realizzazione in ambito transnazionale. Il D.Lgs. 231/2007 ha reso rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 i suddetti reati, anche se compiuto in ambito nazionale.

Tale elenco è stato implementato mediante l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, norma che ha introdotto nel codice penale l'art. 648-ter-1 c.p., cosiddetto "Autoriciclaggio", oltre a modificare l'art. 25-octies del D.Lgs 231/01, che terrà adesso in considerazione anche questo reato.

In particolare al comma 1 dell'art. 25-octies è previsto che "in relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter-1; del codice penale, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote (ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 231/2001). Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote".

Il comma 2 prevede inoltre che "nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'Ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni".

4 - Sono da evidenziare, poi, le attività sensibili afferenti **l'area della gestione della sicurezza del lavoro**, con particolare riferimento allo svolgimento di attività di movimentazione di beni e merci, realizzazioni di traslochi, logistica, utilizzazione di automezzi ed attrezzature tecniche quali muletti, carrelli elevatori ecc; al contatto con sostanze chimiche e biologiche a rischio, all'eventuale esposizione ad agenti fisici. L'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque, in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel d. lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali.

5 - Sono da considerare poi i reati di **omicidio e lesioni personali colpose** conseguenti alla gestione di tutte le attrazioni presenti nel Parco (siano esse attrezzature, macchinari o attività e spettacoli).

6 – Devono tenersi in considerazione anche taluni **reati informatici**, considerato che l'apparato gestionale della struttura è basato sull'utilizzazione di tecnologie informatiche.

Nella medesima categoria sono presenti anche i **reati che configurano violazioni alle norme sul diritto d'autore**. Spesso, infatti, le condotte di abusiva riproduzione di programmi coperti da copyright e simili sono commesse attraverso condotte che configurano reati informatici.

7 - Possono essere senz'altro inseriti fra i reati rilevanti, con riferimento alla Zoomarine Spa, i **reati ambientali**, introdotti solo nel 2011 nel novero dei reati presupposto.

Tale inserimento nell'area dei reati peculiari discende dalla particolarità di parte delle attività rientranti nell'oggetto sociale, ed in particolare modo quelle richiedenti l'utilizzazione di sostanze chimiche, gestione di rifiuti, commercio di rottami e materiali di recupero, i quali devono essere poi smaltiti secondo ben precise modalità, in modo da

evitare ogni possibilità di inquinamento dell'ambiente. Stante la peculiarità di tali reati in relazioni ad attività previste come possibili nell'oggetto sociale, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque, in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel d. lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

La legge n. 68 del 2015 ha previsto l'inserimento dei nuovi delitti ambientali all'interno del D. Lgs. 231/2001, così colmando il più rilevante vuoto di tutela che – come abbiamo avuto modo di rilevare – il d. lgs. 121/2011 aveva lasciato sul versante della responsabilità delle persone giuridiche.

In particolare, vengono inseriti tra i reati presupposto i **delitti di disastro e di inquinamento ambientale** (anche nella forma colposa), quello di **traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività** ed, infine, i **delitti associativi aggravati dalla circostanza di cui all'art. 452-octies c.p.**

8 – Da ultimo devono adeguatamente valutarsi rilevanti anche i **reati tributari**, previsti dall'art. 39 del decreto-legge n. 124 del 2019, il quale ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001 che prevede che, in relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali volte a migliorare e rendere più efficiente il modello.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei reati richiamati dal d. lgs. 231/2001.

Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal d. lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Propedeutica all'attività di gap analysis è stata l'elaborazione di standard di controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo tendenti a conformare lo stesso alle previsioni dei d. lgs. 231/2001. A loro volta, gli standard di controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di progetto.

Si ritiene che il complesso dei presidi - organizzativi e procedurali - adottati dalla Società ai fini della prevenzione degli illeciti suddetti o, più in generale, per assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, sia idoneo a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a minimizzare il rischio di commissione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.2 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'Ente risponde anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo di commissione.

In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati consumati all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art.5 comma 1 del Decreto);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

4.3 LE SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti contemplati dall'art. 9 del Decreto sono:

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

In particolare, le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

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

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - i. da Soggetti in posizione apicale, ovvero
 - ii. da Soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, per un periodo di uguale durata a quello della misura interdittiva, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: l'ente svolge un servizio pubblico o di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare grave pregiudizio alla collettività; l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, ex art. 10 del Decreto, sono determinate secondo un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258 ed un massimo di Euro 1549. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

4.4 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione e di controllo dell'Ente - prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Nel caso, invece, di reati commessi dai soggetti subordinati - soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza - l'art. 7 del Decreto prevede che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

5. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

5.1 OBIETTIVI PERSEGUITI DA ZOOMARINE ITALIA S.P.A. CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ritiene che, in virtù dell'attività svolta, sia esposta al rischio di commissione di uno o più degli illeciti riportati precedentemente.

Di conseguenza, ZOOMARINE ITALIA S.P.A. ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "**Modello**") in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive integrazioni.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di ZOOMARINE ITALIA S.P.A., affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

5.2 FINALITÀ E DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello può essere definito come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e responsabilità, funzionale all'attuazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività a rischio con riferimento ai reati previsti dal Decreto.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- rafforzare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo volto alla eliminazione o riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo, connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla eliminazione o riduzione di eventuali comportamenti illeciti;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle

disposizioni del Modello, in un illecito punito, non solo nei confronti del suo autore ma anche nei confronti dell'azienda, con sanzioni penali ed amministrative;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di ZOOMARINE ITALIA S.P.A, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che ZOOMARINE ITALIA S.P.A non tollera comportamenti illeciti e contrasta ogni pratica corruttiva, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare le violazioni del Modello con la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Si considerano, quindi, Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza nell'ambito delle specifiche competenze:

- **i componenti del Consiglio di Amministrazione**, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti ed adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- **i componenti del Collegio Sindacale**, nell'espletamento della funzione di controllo e verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- **i Dirigenti della società**;
- **tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali**, a qualsiasi titolo, anche temporanei e/o soltanto occasionali;
- **tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura** con la Società.

5.3 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito dalla presente Parte Generale, dalle Parti Speciali predisposte per le diverse tipologie di reato (relativamente alle quali si è ravvisata la sussistenza di rischi per la Società) e dal Codice Etico.

Alla data di approvazione del presente Modello, le Parti Speciali sono le seguenti:

- 1. Standard di controllo in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione
- 2. Standard di controllo in relazione ai reati societari
- 3. Standard di controllo in relazione ai reati di riciclaggio e ricettazione
- 4. Standard di controllo in relazione ai reati in materia di sicurezza sul lavoro
- 5. Standard di controllo in relazione ai reati contro la personalità individuale
- 6. Standard di controllo in relazione ai reati informatici
- 7. Standard di controllo in relazione ai reati ambientali.

- 8. Standard di controllo in relazione ai reati tributari.

Inoltre, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello ed ha lo scopo di fissare dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle relazioni che essi intrattengono con la stessa.

5.4 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” – così come previsto dalla prescrizione di cui all’art. 6, comma 1, lettera a, del d. lgs. 231/2001 - le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla esclusiva competenza dell’Amministratore delegato, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, sentito l’Organismo di Vigilanza.

Per favorire la *compliance* delle diverse attività aziendali alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e contemporaneamente, garantire un efficace controllo del rischio di commissione di reati presupposto, è previsto un procedimento di aggiornamento del Modello al verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:

- innovazioni legislative o giurisprudenziali della disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- significative modifiche della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- significative violazioni del Modello, risultati del risk assessment, verifiche sull’efficacia del Modello, best practices di settore.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione e il compito di attuarlo è dell’Amministratore Delegato in virtù dei poteri di amministrazione a esso conferiti.

Il Modello non è uno strumento statico di definizione di protocolli di prevenzione, ma è un apparato dinamico che permette la definizione di un sistema di controllo interno adeguato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

L’attuazione del Modello si esplica, quindi, attraverso il continuo aggiornamento e l’implementazione nel tempo dei protocolli di prevenzione a seguito dell’evoluzione della struttura organizzativa, del mutato contesto normativo di riferimento o dei risultati dell’attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delibera l’aggiornamento del Modello sulla base delle proposte elaborate dalle strutture aziendali competenti e/o dall’Organismo di Vigilanza.

In sede di implementazione, al fine di dare concreta attuazione al Decreto e di operare una corretta e completa mappatura delle aree a rischio di commissione di eventuali reati, si è proceduto alla ricognizione delle attività aziendali, già mappate dalla versione del MOGC del 2017, per l’individuazione delle aree in cui fosse ipotizzabile un rischio reato,

inteso come qualsiasi evento o comportamento che possa determinare e/o agevolare il verificarsi, anche in forma tentata, di taluno dei reati previsti dal Decreto nell'interesse della Società.

Tali aree a rischio sono quelle in dettaglio individuate nella PARTE SPECIALE del presente Modello.

L'esame del complesso delle attività aziendali, comunque, ha condotto a escludere la possibilità di commissione dei reati di falso in moneta, dei reati contro la personalità individuale in materia di pornografia, integrità sessuale femminile e prostituzione minorile, dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e dei reati in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi.

In ragione delle integrazioni apportate al Decreto 231, ZOOMARINE ITALIA S.P.A. ha provveduto a implementare la presente versione del Modello con la valutazione dei rischi connessi alla commissione dei reati di autoriciclaggio, di cui alla Legge n. 186/2014, agli ecoreati, di cui alla Legge n. 68/2015 e alle disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio, di cui alla Legge n. 69/2015.

In particolare, sono state analizzate le estensioni alla responsabilità amministrativa degli Enti in relazione:

- alle modifiche al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- all'introduzione, a opera dell'art. 11 della L. 161/2017, nel D.Lgs. 159/2011 del nuovo articolo 34-bis, il quale dispone che con il provvedimento che nomina l'amministratore giudiziale, il Tribunale può stabilire *“i compiti dell'amministratore giudiziario finalizzati alle attività di controllo e può imporre l'obbligo: [...] di adottare ed efficacemente attuare misure organizzative, anche ai sensi degli articoli 6, 7 e 24-ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni”*;
- all'introduzione, a opera dell'art. 30 della L. 161/2017, di nuovi delitti previsti all'art. 12 del D.lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, all'interno dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01, con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie e interdittive.
- all'introduzione, a opera della L. 167/2017, dell'articolo 25-terdecies rubricato «razzismo e xenofobia», con il quale si prevede che *«In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3»*.

- all'introduzione, a opera della L. 179/2017, dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quarter dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, in materia di *“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”*.

- alle modifiche introdotte dal D.Lgs. 107/2018 in materia di *market abuse*.

- alle modifiche introdotte dalla L. 3/2019 in materia di *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*.

- alle disposizioni di cui al legge 39/2019 con cui è stata data attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014. In particolare, l'art. 5 comma 1, della legge in questione inserisce nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il nuovo art. 25-quaterdecies.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che - oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato - possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi.

In particolare, s'intendono “strumentali” quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile, o che agevolano, l'eventuale commissione dei reati presupposto nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio nonché a quelle strumentali, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Società intrattiene, o potrebbe intrattenere con soggetti terzi.

Il processo di aggiornamento del Modello è stato articolato nelle fasi di seguito descritte:

FASE 1: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

a) Sono state valutate le attività aziendali nell'ambito delle quali astrattamente potrebbe essere commesso uno dei reati presupposto nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto.

b) L'identificazione dei processi/attività a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e la successiva effettuazione di una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito dei processi/attività a rischio.

c) Sono stati quindi individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività a rischio e, per ciascun reato, sono stati indicati i possibili autori ed alcune esemplificazioni concrete della modalità di commissione.

d) Il risultato di tale lavoro è stato rappresentato in un documento contenente la mappatura delle attività aziendali, con l'indicazione di quelle a rischio e dei soggetti (o delle strutture aziendali) che potrebbero realizzarle o porre in essere attività ad esse strumentali.

FASE 2: ANALISI DEI PRESIDI DI CONTROLLO

e) Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nei processi/attività a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza nella prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica degli attuali presidi di controllo interno esistenti (protocolli formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle strutture aziendali.

f) Nell'ambito delle attività di *risk assessment*, sono stati analizzati gli elementi del sistema di controllo, che vengono descritti nella presente Parte Generale, ovvero:

- Sistema delle deleghe e delle procure;
- Sistema organizzativo;
- Protocolli;
- Sistema di controllo integrato.

g) Le verifiche sul sistema di controllo sono state condotte sulla base dei seguenti criteri:

- la formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizi, anche infragruppo;
- la previsione di idonei presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalle società di servizi sulla base delle prestazioni contrattualmente definite;
- l'esistenza di procedure formalizzate/linee guida aziendali relative alla definizione dei contratti di servizio ed all'attuazione dei presidi di controllo, anche con riferimento ai criteri di determinazione dei corrispettivi ed alle modalità di autorizzazione dei pagamenti.

▪ Sistema delle deleghe e delle procure

Conformemente a quanto previsto dal codice civile e in linea con l'assetto organizzativo della Società, il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma e di rappresentanza.

L'Amministratore Delegato, che ha i poteri di gestione ordinaria della Società secondo quanto specificato sopra, può conferire, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, i poteri generali e speciali ai dirigenti e ai responsabili di area.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in

coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. I poteri così conferiti sono aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito formalmente al proprio Presidente i poteri relativi alla rappresentanza della Società, mentre all'Amministratore Delegato sono attribuiti i poteri afferenti il coordinamento e la direzione dell'attività di gestione della Società nonché il compimento diretto dei principali e più rilevanti atti sociali, fino ad una determinata soglia di spesa. Oltre tale soglia, è prevista la preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e il conseguente mandato all'Amministratore Delegato o ad altro procuratore.

L'Amministratore Delegato ha quindi, a sua volta, provveduto ad assegnare ai Dirigenti delle strutture i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a ben precisi limiti, singolarmente individuati per ciascuna operazione.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società.

In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente nonché su determinati e specifici argomenti, il Consiglio di Amministrazione della Società ha conferito i poteri direttamente all'Amministratore Delegato (Datore di Lavoro), che, a sua volta, ha effettuato conferimenti ai propri riporti, in stretta relazione con le mansioni e l'attività svolte da ciascuno di essi.

▪ **Sistema organizzativo e procedurale**

Il sistema organizzativo della Società è costituito da una serie di disposizioni aziendali volte a definire o a modificare:

- la macro-struttura organizzativa, la nomina dei primi riporti del Presidente e dell'Amministratore Delegato, nonché la comunicazione di disposizioni di carattere generale di notevole importanza (Ordini di Servizio);
- l'articolazione e le aree di responsabilità delle strutture organizzative di secondo livello (Istruzioni di Servizio).

Inoltre, nell'ambito del proprio sistema organizzativo, ZOOMARINE ITALIA S.P.A. ha messo a punto un sistema di procedure e norme operative volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, definendo responsabili, competenze, applicazioni informatiche, ove presenti, attività di controllo e monitoraggio.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in capo ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha adottato una specifica articolazione organizzativa che, in linea con i poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione e l'assetto organizzativo vigente, individua le figure operanti in tale ambito e previste dal D. Lgs. 81/2008 nonché le relative responsabilità.

Nel processo di approntamento del Modello, la verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e dalle responsabilità descritte nell'organigramma della Società.

▪ **Sistema di controllo integrato**

Il sistema di controllo di ZOOMARINE ITALIA S.P.A. è articolato in 2 livelli:

- 1° Livello (anche detto "controllo di linea") ovvero quello operato direttamente dai responsabili delle aree operative che hanno la responsabilità della gestione dei rischi e dell'attuazione dei presidi di controllo;
- 2° Livello ovvero quello proprio della struttura apicale;

Nell'ambito di tale sistema, sono previsti meccanismi di verifica della gestione delle risorse finanziarie che devono garantire la verificabilità e la tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali.

La rilevazione di eventuali scostamenti dei dati correnti rispetto al piano e la valutazione degli stessi da parte degli appropriati livelli gerarchici assicurano il controllo della spesa effettiva rispetto a quanto programmato a inizio esercizio.

In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha inoltre adottato e opportunamente formalizzato il sistema di monitoraggio degli adempimenti in materia, riferito direttamente al Datore di Lavoro (sul punto si rimanda a quanto descritto nella Parte Speciale).

L'analisi del sistema di controllo integrato, nel processo di aggiornamento del Modello, ha riguardato l'esistenza di un idoneo sistema di monitoraggio dei processi per la verifica dei risultati e di eventuali non conformità, nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione, tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.

FASE 3: GAP ANALYSIS

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi richiesti dal Decreto o suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori pratiche nazionali e internazionali.

In tale ottica, **il sistema di controllo è stato ritenuto adeguato se la ipotetica commissione delle fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto è consentita dall'elusione fraudolenta del Modello.**

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistenti e quello ritenuto "ottimale" ha consentito alla Società di individuare una serie di ambiti di integrazione e/o miglioramento del sistema dei controlli, per i quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

5.5 COMUNICAZIONE DEL MODELLO

ZOOMARINE ITALIA S.P.A. promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari (cfr. precedente *Par. 5.2*), con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuirne all'attuazione.

Il Modello è comunicato formalmente ad Amministratori e Sindaci al momento della nomina mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico, da parte della Segreteria dell'Amministratore delegato.

Per i dipendenti, il Modello è reso disponibile sulla rete intranet aziendale, a cui gli stessi devono sistematicamente accedere nello svolgimento ordinario dell'attività lavorativa. Per i dipendenti che non avessero accesso alla intranet aziendale, il Modello è comunque reso disponibile con modalità di diffusione capillari sui luoghi di lavoro.

All'assunzione viene inoltre consegnata ai dipendenti una *Informativa sulle disposizioni aziendali*, in cui viene fatta menzione, tra l'altro, del Modello e delle disposizioni normative d'interesse per la Società, la cui conoscenza è necessaria per il corretto svolgimento delle attività lavorative .

La Parte Generale del presente Modello e il Codice Etico sono messi a disposizione dei Soggetti terzi e di qualunque altro interlocutore della Società tenuto al rispetto delle relative previsioni mediante pubblicazione sul sito internet della Società.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione del Decreto e nel rispetto delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di ZOOMARINE ITALIA S.P.A. ha istituito un Organismo (Organismo di Vigilanza) cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, l'Organismo di Vigilanza ha una composizione monocratica ed è caratterizzato dall'indipendenza ed autonomia rispetto agli Organi Societari e agli altri Organismi di controllo interno. Tale ruolo viene affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

La nomina viene comunicata secondo il sistema di comunicazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, la composizione, i compiti, le prerogative e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza nonché le finalità della sua costituzione sono stati comunicati a tutti i livelli aziendali con Ordine di Servizio.

La suddetta scelta in termini di composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata riconosciuta come la più adeguata a svolgere i compiti assegnati, garantendo specifiche capacità in materia di attività ispettiva, di controllo e di conoscenza della realtà aziendale e delle connesse tematiche giuridiche.

6.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La scelta in termini di requisiti dell'Organismo di Vigilanza viene effettuata al fine di svolgere i compiti assegnati, garantendo specifiche capacità in materia di attività ispettiva, di controllo e di conoscenza della realtà aziendale e delle connesse tematiche giuridiche.

Sulla base delle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, affinché il medesimo possa svolgere le attività che gli competono ex artt. 6 e 7 del Decreto, devono essere l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

L'autonomia ed indipendenza, delle quali l'OdV deve necessariamente disporre, sono assicurate dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della corporate governance societaria, riportando al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, nonché al Presidente e Amministratore Delegato.

Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fatto ovviamente salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

La professionalità è assicurata:

- dalle specifiche esperienze maturate dal componente dell'Organismo di Vigilanza monocratico nei propri ambiti professionali;
- dalla facoltà riconosciuta all'OdV di avvalersi, al fine dello svolgimento del proprio incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie strutture aziendali sia di Terzi.

In particolare, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza di ZOOMARINE ITALIA S.P.A. si avvale del supporto delle altre strutture della Società o del Gruppo e/o di eventuali consulenti esterni che, di volta in volta, si rendono a tal fine necessari.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'OdV opera presso la Società.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa e al possesso dei requisiti di onorabilità.

In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza da componente dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori o con i Componenti del Collegio Sindacale di ZOOMARINE ITALIA S.P.A.;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in società che possa permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole su ZOOMARINE ITALIA S.P.A. o comunque da compromettere l'indipendenza di giudizio;

In relazione ai requisiti di onorabilità che i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica l'essere imputato di delitto doloso ovvero essere raggiunto da un provvedimento cautelare personale.

6.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza di ZOOMARINE ITALIA S.P.A. è affidato sul piano generale il compito:

- di vigilare sull'adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari interni alla Società e di promuovere la stessa osservanza anche da parte dei soggetti terzi (consulenti, fornitori, ecc.);
- di verificare l'aggiornamento del Modello in relazione all'evoluzione della struttura organizzativa, del quadro normativo di riferimento o a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di ZOOMARINE ITALIA S.P.A. il compito di:

- effettuare periodicamente una ricognizione delle attività aziendali e della normativa di riferimento, al fine di aggiornare la mappatura delle attività a rischio reato e verificare l'aggiornamento del Modello;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale

compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- condividere i programmi di formazione promossi dalla Società per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello;
- verificare le iniziative adottate dalla Società per agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello e delle procedure ad esso relative, da parte di tutti coloro che operano per conto della Società;
- verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute in merito a comportamenti asseritamente integranti fattispecie di reato previste dal Decreto;
- accertare le cause che hanno condotto alla presunta violazione del Modello e chi l'abbia commessa;
- verificare le violazioni del Modello segnalate o apprese direttamente e la loro comunicazione alle competenti strutture a fini disciplinari.

Per lo svolgimento dei propri compiti, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Modello. A tal riguardo, è fatto obbligo, in capo a qualunque struttura aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire le informazioni in proprio possesso a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dello stesso;
- accedere, senza necessità di alcun consenso preventivo, presso tutte le strutture della società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò sia necessario per l'espletamento delle attività di competenza;
- assicurarsi che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- richiedere, qualora si renda necessario, l'audizione diretta dei dipendenti, degli amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partners commerciali e revisori.

Ai fini di un migliore e più efficace adempimento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'OdV si avvale, per lo svolgimento della propria attività operativa, della Direzione Internal

Audit di Gruppo e delle altre strutture della Controllante che, di volta in volta, si potranno rendere utili per l'espletamento delle attività indicate.

A garanzia della propria indipendenza, l'Organismo si rapporta direttamente all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione e, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia, disponendo di mezzi finanziari adeguati ad assicurargli totale indipendenza operativa.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV i mezzi finanziari dallo stesso indicati per le spese da sostenere nell'espletamento dell'incarico.

Nello svolgimento delle attività operative delegate dall'OdV, le strutture incaricate riferiscono sul proprio operato solo all'OdV e, parimenti, l'OdV risponde al Consiglio di Amministrazione dell'attività svolta, su proprio incarico, da strutture aziendali e consulenti esterni.

6.4 REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, la relazione avrà ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che possano comportare violazioni delle prescrizioni del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi del Modello proposti ed il loro stato di attuazione;
- eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e le azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

L'OdV riferisce tempestivamente al Presidente e all'Amministratore Delegato in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza autonomamente o su segnalazione dei dipendenti;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

6.5 REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELL'ODV

Con apposito regolamento l'OdV disciplina ed approva il proprio funzionamento interno. È inoltre prevista la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV.

6.6 RAPPORTI TRA L'ODV E IL COLLEGIO SINDACALE

L'OdV scambia con il Collegio Sindacale, su un piano di rapporti paritetico e nel rispetto della reciproca autonomia, informazioni e documenti relativi alle attività svolte e alle problematiche emerse a seguito delle verifiche effettuate e può richiedere informazioni e documenti ritenuti rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza espletata.

6.7 DURATA E REVOCA

La determinazione della durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza spetta al Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, il componente dell'OdV rimane in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, l'Organismo di Vigilanza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) 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;
- b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello;
- d) il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è uno degli strumenti necessari per garantire da parte dell'OdV un'efficiente attività di vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sull'osservanza dello stesso e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Premesso che la società ha già adottato, nel corso del 2019, un'apposita procedura tesa a disciplinare il Whistleblowing, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto in detta procedura, nelle Parti Speciali del Modello e nelle altre procedure aziendali, ogni informazione utile proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle attività "a rischio".

In particolare, i Destinatari (cfr. precedente *Par. 5.2*) sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la realizzazione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali variazioni nella struttura organizzativa e nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni del sistema di deleghe e procure;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- 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 di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, azioni, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- avvio di interventi di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) nell'ambito delle attività a rischio.

7.1 SEGNALAZIONI RELATIVE A PRESUNTE VIOLAZIONI DEL MODELLO

Le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello che riguardano la Società devono essere indirizzate all'OdV di ZOOMARINE ITALIA S.P.A secondo quanto disciplinato in dettaglio nel presente MOGC, nella procedura Whistleblowing approvata dalla società e nelle altre procedure adottate.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta e verifica le segnalazioni ricevute e, a tal fine, effettua, se del caso, attività istruttoria, ponendo in essere ogni altra ulteriore attività consentitagli dalle proprie prerogative.

L'OdV, se lo ritiene necessario ed opportuno, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e conserva in un apposito registro le segnalazioni ricevute e le motivazioni che hanno portato a non procedere ad una specifica indagine.

In caso di riscontrata violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza attiva il soggetto o la funzione aziendale competente per l'istruttoria del procedimento disciplinare (si veda successivo *Par. 9.5*).

Al fine di facilitare la comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti che possano venire a conoscenza di violazioni del Modello, ancorché potenziali, l'inoltro delle segnalazioni può essere effettuato attraverso i canali (alternativi) di seguito elencati:

- in forma elettronica a: **odv@zoomarine.it**;
- in forma cartacea a: Organismo di Vigilanza, ZOOMARINE ITALIA S.P.A., Via Casablanca 61, - 00040 Pomezia.

8. FORMAZIONE

8.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Società, sentito l'Organismo di Vigilanza, provvede ad organizzare la formazione del personale, che ha ad oggetto le previsioni normative del Decreto e i contenuti del Modello e si svolge secondo uno specifico piano di attività e provvede al riguardo a fornire all'Organismo di Vigilanza una periodica informativa.

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso on-line, in ragione dell'adozione del Modello, è obbligatoria.

La tracciabilità della partecipazione alle sessioni di formazione sul Decreto n. 231/2001 è assicurata dalla registrazione della presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le attività in modalità e-learning, dall'attestato di fruizione. A tal fine la Società può avvalersi anche del supporto di strutture esterne.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento sono effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello e al Codice Etico, in dipendenza dell'entrata in vigore o della integrazione di disposizioni normative di rilevante interesse per l'attività della Società o nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, per la complessità della tematica, l'impiego dei mezzi di informazione aziendale telematica.

8.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI E PARTNER

ZOOMARINE ITALIA S.P.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori della Società.

Al fine di formalizzare e dare cogenza all'obbligo del rispetto dei principi del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello da parte dei terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola in tal senso.

Tale clausola prevede apposite sanzioni di natura contrattuale (la facoltà di risolvere di diritto e con effetto immediato il contratto), nell'ipotesi di violazione del Codice Etico o della presente Parte Generale.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 e ai fini dell'efficace attuazione del Modello, deve essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. ZOOMARINE ITALIA S.P.A., quindi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali, da parte dei Destinatari del Modello.

Sulla scorta di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto, sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei protocolli aziendali commesse sia dai Soggetti posti in posizione "apicale" sia dai Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Inoltre, sono soggetti destinatari del presente Sistema disciplinare gli eventuali collaboratori e partner della Società.

L'instaurazione del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione di sanzioni prescinde dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tiene conto del suo esito.

9.1 CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di Legge e della contrattazione collettiva, costituiscono condotta rilevante, per l'applicazione di un'eventuale sanzione, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:

1. violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
2. violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;

3. violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

In particolare, in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità nella determinazione della sanzione da comminare, si tiene conto:

- dell'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- dell'eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;
- del livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto, cui è riferibile la condotta contestata;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

9.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE¹ E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Qualora sia accertata la violazione di cui al punto 9.1² da parte di un Consigliere o di un Componente del Collegio Sindacale, potranno essere applicate nei Suoi confronti, le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca dall'incarico.

¹ Limitatamente ai Consiglieri che non hanno un rapporto di lavoro subordinato.

² In via esemplificativa e non esaustiva di quanto indicato nel precedente paragrafo 9.1, possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, le seguenti fattispecie di condotta:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In particolare:

- per la violazione di cui al numero 1 della sezione 9.1, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al numero 2 della sezione 9.1, sarà comminata la sanzione pecuniaria;
- per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 9.1, sarà comminata la revoca dall'incarico.

9.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (DIRIGENTI/RESPONSABILI DI AREA, IMPIEGATI, OPERAI)

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole imposte dal Modello, da parte di dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al punto precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL, nonché dalle previsioni del relativo Codice Disciplinare affisso nelle bacheche aziendali.

Le sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e proporzionate a seconda della loro gravità, secondo quanto previsto al precedente Par.9.1.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente³, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 7, Legge 300/1970 e del CCNL, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. provvedimenti disciplinari conservativi:
 - a. rimprovero verbale;

³ A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di quanto indicato nel precedente paragrafo 9.1 e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne od adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio, il Lavoratore che rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dall'Azienda, al fine di trarre vantaggio per se o per l'Azienda stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo all'applicazione delle misure disciplinari conservative).

- b. rimprovero scritto;
 - c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione globale giornaliera;
 - d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore).
2. provvedimenti disciplinari risolutivi:
- a. licenziamento con preavviso;
 - b. licenziamento senza preavviso.

Stante il disposto del paragrafo 9.1 e ferme restando le previsioni di cui al CCNL e al Codice Disciplinare:

- 1) per le violazioni di cui ai numeri 1 e 2 della sezione 9.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari conservativi, previsti dall'art 170, n.1, 2, 3 e 4 del CCNL applicato (CCNL CISAL Servizi);
- 2) per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 9.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari risolutivi, previsti dall'art. 170 n. 5 del CCNL applicato (CCNL CISAL Servizi).

Per quanto riguarda il personale dirigente, stante la natura eminentemente fiduciaria e considerato che i dirigenti esplicano le proprie funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa, le violazioni del Modello saranno valutate in relazione alla contrattazione collettiva, coerentemente con le peculiarità del rapporto stesso.

9.4 SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI “TERZI DESTINATARI”

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare le violazioni del Codice Etico e della Parte Generale del Modello commesse da Soggetti collettivamente denominati “Terzi Destinatari”.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- coloro che intrattengono con ZOOMARINE ITALIA S.P.A. un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);
- gli incaricati della revisione e del controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori e i partner.

Ogni violazione posta in essere dai Soggetti sopra indicati potrà determinare, l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, in ragione della violazione contestata e della maggiore o minore gravità del rischio a cui la Società è esposta.

9.5 PROCEDIMENTO DI ISTRUTTORIA

La procedura di irrogazione delle sanzioni, prevede:

1. la fase istruttoria;
2. la fase della formale contestazione della violazione all'interessato;
3. la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica e ispezione condotte dall'Organismo di Vigilanza, che, sulla scorta della propria attività istruttoria ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente e successivamente, relaziona per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come di seguito individuato, circa l'eventuale violazione rilevata e il soggetto (o i soggetti) cui è riferibile.

▪ **Procedimento di istruttoria nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Consigliere, non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato⁴, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale per il tramite dei rispettivi Presidenti una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del CdA.

⁴ Nel caso in cui la violazione del Modello sia ascrivibile ad un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il Titolare del potere disciplinare è il Consiglio di Amministrazione e il procedimento di istruttoria e di eventuale contestazione è sottoposto alle cautele di cui all'art. 7, Legge 300/1970 e al CCNL applicabile.

In occasione della convocazione del Consiglio di Amministrazione, cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del Consigliere interessato, valuta la fondatezza degli elementi acquisiti e, a norma degli artt. 2392 ss. c.c., convoca l'Assemblea per le determinazioni del caso.

La decisione del Consiglio di Amministrazione, nel caso di infondatezza, o quella dell'Assemblea convocata viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

▪ **Procedimento di istruttoria nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del presente Modello da parte di un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione della Società per il tramite dei rispettivi Presidenti mediante una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, in riunione congiunta con il Consiglio di Amministrazione, convoca il Sindaco interessato a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, valutata la rilevanza della segnalazione, provvede ad attivare l'Assemblea per le determinazioni del caso.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di più Sindaci o dell'intero Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

▪ **Procedimento di istruttoria nei confronti dei Dipendenti (Dirigenti)**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente con qualifica di Dirigente, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione della Società e per esso al Presidente una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- i termini entro i quali il soggetto interessato ha facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

Nel caso in cui il soggetto interessato intenda rispondere oralmente alla contestazione, a tale incontro è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza. In tale sede sono acquisiti gli elementi rappresentati dal soggetto interessato.

A conclusione delle attività sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare per iscritto all'interessato il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione ed a monitorare l'effettiva irrogazione della sanzione, anche per mezzo di un Amministratore incaricato del caso, nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

▪ **Procedimento di istruttoria nei confronti dei Dipendenti (Quadri, Impiegati, Operai)**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Delegato della Società una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- i termini entro i quali il soggetto interessato ha facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

Nel caso in cui il soggetto interessato intenda rispondere oralmente alla contestazione, a tale incontro è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza. In tale sede sono acquisiti gli elementi rappresentati dal soggetto interessato.

A conclusione delle attività sopra indicate, l'Amministratore Delegato, si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto dalla Società all'interessato nel rispetto degli eventuali termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

L'Amministratore Delegato cura, nel caso, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

▪ **Procedimento di istruttoria nei confronti dei "Terzi Destinatari"**

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali volte a garantire il rispetto dei principi del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello da parte dei terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Responsabile che gestisce il rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni della presente Parte Generale del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Tale relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con l'Unità Societario, Legale ed Acquisti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di partnership che si intendono applicare.

10. WHISTLEBLOWING

Con l'art. 1, c. 51, la Legge 190/2012 disciplina il c.d. whistleblowing, cioè la segnalazione di condotte illecite da parte del lavoratore (whistleblower - letteralmente "soffiatore nel fischiotto") che ne è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro all'interno dell'Ente. Tale attività di segnalazione è stata ulteriormente potenziata con l'approvazione della L 179/2017. ZOOMARINE ITALIA S.P.A. nell'ambito del Modello ex D.Lgs. 231/01, ha previsto appositi canali per dare attuazione ai flussi informative bidirezionali e consentire, in tal modo, la comunicazione da e verso l'O.d.V., sia relativamente ai dipendenti della stessa, sia relativamente ai soggetti esterni alla Società.

I Flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera dei responsabili delle diverse funzioni aziendali mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo, tra cui la posta elettronica alla casella: odv@zoomarine.it, oppure indirizzate tramite posta ordinaria a: **Organismo di Vigilanza, ZOOMARINE ITALIA S.P.A., Via Casablanca 61 – 00040 Pomezia.**

Le modalità di valutazione e gestione delle segnalazioni è disciplinata da apposita procedura e dal Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell'interesse o vantaggio della Società), hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La ZOOMARINE ITALIA S.P.A. ha adottato un'apposita procedura in materia di whistleblowing.

Tutto quanto non disciplinato dalla procedura ZOOMARINE ITALIA S.P.A. in materia di whistleblowing e dal presente Modello deve ritenersi disciplinato ai sensi della vigente normativa.

I soggetti Apicali hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

- le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

10.1 DISCIPLINA DEL SEGRETO E DELLE ATTIVITA'

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231 e dettagliati dalla procedura in materia di *whistleblowing*, il perseguimento dell'interesse alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura *whistleblowing* sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Delle attività compiute in seguito alle segnalazioni sarà redatto verbale che sarà conservato in apposito registro, custodito in luogo ad accesso selezionato cui potrà accedere solo l'OdV dotato di apposite chiavi (che saranno immediatamente consegnate all'OdV nominato in caso di successive nomina). Tale registro deve essere separato da quello ove vengono conservati i verbali delle riunioni dell'OdV e le Relazioni semestrali al CdA e sottratto all'accesso di ogni altro organo della Società.

Di conseguenza il medesimo Collegio Sindacale e lo stesso CdA potranno avere accesso unicamente al registro delle riunioni ma non a quello delle segnalazioni ricevute in attuazione delle disciplina sul *whistleblowing*.

L'identità del segnalante verrà in ogni caso protetta, garantendosi la riservatezza dello stesso, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, la riservatezza circa l'identità del segnalante non possa essere opposta (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il suo consenso, salvo che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che segnala all'O.d.V. e/o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

E' altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.