

PETROL LAVORI SPA	MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE CAPITOLO 1 MODELLO 231: PARTE GENERALE	REV. 4 DATA 15/09/22
-------------------	--	--

CAPITOLO 1

MODELLO 231: PARTE GENERALE

<u>REVISIONE N.</u>	<u>D.D.</u>	<u>Motivazione</u>
Rev. 01	22.10.20	Nomina DL
Rev. 02	02.11.20	Cambio numerazione allegati
Rev. 03	23.11.21	Cambio CDA
Rev. 04	15/09/22	Cambio CDA

PETROL LAVORI SPA	<p style="text-align: center;">MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE</p> <p style="text-align: center;">CAPITOLO 1</p> <p style="text-align: center;">MODELLO 231: PARTE GENERALE</p>	<p style="text-align: center;">REV. 4</p> <p style="text-align: center;">DATA 15/09/22</p>
-------------------	---	--

1.1) SOCIETA'

L'odierna PETROL LAVORI SPA rappresenta il risultato di un percorso imprenditoriale pluridecennale che inizia negli anni '70 con la PETROL LAVORI Sdf, successivamente trasformata in PETROL LAVORI Snc, poi in PETROL LAVORI Srl e infine – a decorrere dal 31.7.13 – in PETROL LAVORI Spa.

Ha sede legale in San Dorligo della Valle, via Travnik 8 (TS), nonché un'Unità locale in Livorno, Piazza Giuseppe Mazzini 92.

Ha adottato il sistema di amministrazione di tipo tradizionale mentre il controllo contabile è affidato ad un Collegio sindacale (composto da tre membri effettivi e due supplenti).

Ha un capitale sociale – interamente versato – di Euro 4.970.000.

Ha come oggetto sociale la «*esecuzione di lavori di costruzione, riparazione e manutenzione in campo navale, civile e industriale*» e svolge prevalentemente attività di «*sabbiatura, verniciatura, bonifica, manutenzione, installazione ponteggi, montaggio carpenteria pesante, coibentazione, per impianti navali e industriali*».

Il CdA è composto da: Avv. Alessandro DELBELLO, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Rappresentate dell'Impresa; Sig.ra Lara RADIN, Amministratore Delegato, Procuratrice e Datore di Lavoro, Sig. Luca TRIPOLI Consigliere delegato

La Società è in possesso della Certificazione ISO 9001 relativa alla *Qualità* (prima emissione 20.10.2006), della Certificazione ISO 45001 relativa alla *Sicurezza sui luoghi di lavoro* (prima emissione 20.10.2015), della Certificazione ISO 14001 relativa all'*Ambiente* (prima emissione 25.09.2010).

1.2) MAPPATURA DEI RISCHI

L'individuazione delle aree di rischio di commissione di Reati 231 da parte di Apicali e/o Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio di PL, è stata effettuata mediante analisi documentale, interviste ai soggetti apicali responsabili di funzione in base all'Organigramma e sopralluogo ispettivo.

Sono stati analizzati i seguenti documenti: Atto costitutivo, Visura camerale, Organigramma, Relazioni annuali Odv, Codice Etico, Procedure e Istruzioni Operative, Documento Valutazione dei Rischi, Delega in materia lavoro ex art. 16

PETROL LAVORI SPA	MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE CAPITOLO 1 MODELLO 231: PARTE GENERALE	REV. 4 DATA 15/09/22
--------------------------	--	---

D. Lgs. 81/2008, Verbali della riunione periodica ex art. 35 D.lgs. 81/08 del 2017 e 2018, Registro degli infortuni, Analisi ambientale del 2017 e del 2019, Manuale Qualità Ambiente e Sicurezza, precedente Modello 231.

Al fine di aggiornare il precedente Modello 231, sono state intervistate le seguenti figure: Presidente CdA – sig.ra Lara RADIN, Datore di lavoro delegato – Pietro TORTORA, Responsabile Ufficio legale e supporto gare, Responsabile amministrativo, Responsabile produzione aziendale e vendita, RSPP, RSGI, ASGI, Capo Cantiere (Monfalcone), Responsabile Officina e Responsabile Ufficio acquisti.

È stato svolto un sopralluogo ispettivo della Sede legale e dell'annesso Magazzino/Officina e della relativa area esterna.

I risultati delle attività sopra indicate sono state sintetizzate nella Relazione dei rischi.

PL ha inteso prevenire la commissione nel suo interesse o a suo vantaggio delle seguenti fattispecie incriminatrici:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (MOG-PS1)
- Reati informatici (MOG-PS2)
- Reati di criminalità organizzata (MOG-PS3)
- Reati societari (MOG-PS4)
- Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della Salute e della Sicurezza sul lavoro (MOG-PS5)
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (MOG-PS6)
- Reati Ambientali (MOG-PS7)
- Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (MOG-PS8)
- Reati Tributari (MOG-PS9).

Il presente Modello 231 (tanto la Parte Generale che le singole Parti Speciali) sono state compilate tenendo conto della Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza, delle Linee Guida emanate da Confindustria nel 2014 nonché della elaborazione giurisprudenziale di legittimità formatasi in relazione al Decreto 231.

PETROL LAVORI SPA	<p align="center">MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE</p> <p align="center">CAPITOLO 1</p> <p align="center">MODELLO 231: PARTE GENERALE</p>	<p align="center">REV. 4</p> <p align="center">DATA 15/09/22</p>
-------------------	--	--

Si rappresenta che le mappature dei rischi di commissione dei Reati 231 in relazione ai reati relativi alla Sicurezza sui luoghi di lavoro e all'Ambiente sono quelle rispettivamente di cui al DVR e all'Analisi Ambientale, contenuti nel Capitolo 3.

1.3) DIVULGAZIONE

Per attuare efficacemente il Modello 231 è necessario che i principi e le regole previsti tanto dal Decreto 231 quanto dal Modello 231 siano conosciuti da Apicali e Sottoposti. A tal fine PL si impegna a garantire un'ampia informazione e formazione sul contenuto del Decreto 231 e del Modello 231 nonché sulle relative revisioni e/o aggiornamenti.

Le predette attività di informazione e formazione avverranno, sin dalla fase dell'assunzione, tramite consegna di un'informativa *brevi manu* ovvero a mezzo e-mail, attraverso l'istituzione di una ampia sezione nella *intranet* aziendale appositamente dedicata alla *Compliance* nonché attraverso affissione di copia del Capitolo 0 e del Capitolo 1 del Manuale nelle bacheche aziendali.

La Società si impegna a completare la formazione di Apicali e Sottoposti entro 12 mesi dall'adozione del Modello 231.

La Società si impegna a conferire all'Organismo di Vigilanza che verrà nominato la facoltà di tenere appositi *workshops* presso la propria sede per la formazione di Apicali e Sottoposti, sostenendo i costi per la redazione e divulgazione del materiale informativo ritenuto necessario dall'Organismo di Vigilanza per la piena comprensione del Modello 231 da parte di Apicali e Sottoposti.

Il CdA pianifica annualmente l'allocazione di risorse e mezzi necessari per la realizzazione del piano formativo redatto sulla base delle esigenze aziendali.

Le predette attività devono essere documentate su apposita modulistica aziendale in cui dovrà essere specificamente indicato: luogo e giorno della formazione, il relatore, i temi affrontati nonché la firma dei partecipanti.

PL, oltre a riservarsi la facoltà di fare approvare ai propri fornitori, consulenti e *partners* il Codice Etico, potrà stipulare contratti contenenti un'apposita clausola di impegno al rispetto del Decreto 231 e del Capitolo 1 del Manuale.

PETROL LAVORI SPA	MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE CAPITOLO 1 MODELLO 231: PARTE GENERALE	REV. 4 DATA 15/09/22
--------------------------	--	---

1.4) ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto 231 stabilisce che le società non rispondono se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, e di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi OdV) costituisce il fondamentale strumento previsto dal Legislatore affinché il Modello 231 sia efficacemente adottato e attuato.

La Società si obbliga a nominare un OdV dotato delle necessarie competenze contestualmente all'adozione del Modello 231.

Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza è contenuto nell'Allegato 3.2).

L'Allegato 3.2) contiene: composizione, modalità di nomina e durata; funzioni e poteri; flussi informativi da e verso l'OdV; cause di ineleggibilità e di revoca; previsioni di spesa e remunerazione dei membri esterni dell'OdV; obblighi di riservatezza.

1.5) WHISTLEBLOWING

Il comma 2 *bis* dell'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che il Modello 231 debba recepire l'istituto del Whistleblowing e cioè prevedere:

1. uno o più canali che consentano agli Apicali e ai Sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di violazioni del Modello 231, rilevanti ai sensi del Decreto 231, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

PETROL LAVORI SPA	MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE CAPITOLO 1 MODELLO 231: PARTE GENERALE	REV. 4 DATA 15/09/22
--------------------------	--	--

Tutti gli Apicali e i Sottoposti sono tenuti a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del presente Manuale e/o delle procedure interne e/o del Modello 231 da chiunque commessa.

Il segnalante è tenuto a indicare tutti gli elementi utili al fine di riscontrare i fatti riportati.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- OGGETTO: chiara descrizione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui gli stessi sarebbero avvenuti;
- SEGNALATO: generalità e comunque ogni altro elemento utile all'identificazione del presunto autore del comportamento asseritamente illecito.

A tale scopo, si comunica che tutte le predette segnalazioni devono essere inviate all'OdV al seguente indirizzo email: OdV@petrollavori.com oppure inviate a mezzo lettera al Presidente dell'Organismo di Vigilanza avv. Luca Romagnoli via San Felice 26, Bologna, 40122.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per verifiche e approfondimenti solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra Apicali e Sottoposti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale;
- fare riferimento a orientamenti sessuali, religiosi, politici ovvero a condizioni personali o sociali.

L'OdV si obbliga a non comunicare ad Apicali e/o a Sottoposti di PL informazioni sull'identità dei soggetti segnalanti.

1.6) SISTEMA DISCIPLINARE

Per attuare efficacemente il Modello 231 è necessario introdurre, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del Decreto 231, un sistema disciplinare idoneo a

PETROL LAVORI SPA	MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE CAPITOLO 1 MODELLO 231: PARTE GENERALE	REV. 4 DATA 15/09/22
--------------------------	--	--

sanzionare il mancato rispetto delle misure tese a prevenire il rischio di commissione di Reati 231; ciò al fine di garantire l'estraneità di PL da pratiche illecite e/o scorrette nonché di scoraggiare la realizzazione di condotte criminose da parte dei destinatari del Modello 231.

A tal fine, nel pieno rispetto dello Statuto dei Lavoratori, PL ha adottato un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare le violazioni con le misure previste dal CCNL applicabile in base alle mansioni e/o alla qualifica del dipendente interessato.

L'operatività di tale sistema disciplinare prescinde dall'esito di un connesso ed eventuale procedimento penale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono comportamenti sanzionabili:

- condotte non conformi alla Parte Generale e alle Parti Speciali del Modello 231;
- condotte che espongono PL ad una situazione oggettiva di rischio Reato 231;
- condotte tentate ovvero commissive di Reati 231 e comunque idonee ad implicare l'applicazione di sanzioni amministrative a carico di PL ovvero la rivelazione dell'identità del segnalante (Whistleblower);
- l'invio di segnalazioni (Whistleblowing) effettuate con dolo o colpa grave rivelatesi infondate;
- gli atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato una segnalazione.

L'esercizio del predetto potere sanzionatorio è prerogativa esclusiva del Datore di Lavoro, il quale ha il dovere di comunicare all'OdV, almeno una volta all'anno, l'irrogazione di tutte le sanzioni applicate nonché tutti i provvedimenti di archiviazione.

PL si impegna ad istituire un Registro delle sanzioni disciplinari avente ad oggetto la violazione della Parte Generale e delle singole Parti Speciali del Modello 231.

I destinatari del sistema disciplinare sono i prestatori di lavoro subordinato, i dirigenti, i quadri, gli impiegati, gli operai nonché tutti i portatori di interessi (soci,

PETROL LAVORI SPA	MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE CAPITOLO 1 MODELLO 231: PARTE GENERALE	REV. 4 DATA 15/09/22
--------------------------	--	--

amministratori, collaboratori esterni, nonché i membri del collegio sindacale, della società di revisione e dell'Odv).

In particolare.

Per quanto riguarda i prestatori di lavoro subordinato, PL adotta nei confronti di questi ultimi le sanzioni previste nel CCNL applicabile.

Per quanto concerne l'applicazione di sanzioni nei confronti dei dirigenti, PL adotta nei confronti di quest'ultimi le sanzioni previste per contratto applicabile. Se la violazione fa venire meno il rapporto fiduciario, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Per quanto concerne l'applicazione di sanzioni nei confronti degli Amministratori, il Cda, con l'astensione del soggetto coinvolto e sentito il collegio sindacale, assume i provvedimenti opportuni che possono includere in via cautelare la revoca dei poteri delegati, fino ad arrivare alla convocazione dell'assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Per quanto concerne invece l'applicazione di sanzioni nei confronti dei membri del Collegio sindacale, quest'ultimo, con l'astensione del soggetto coinvolto e sentito il CdA, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

Per quanto concerne l'applicazione di sanzioni nei confronti dei membri della società di revisione, il CdA, a seguito della relativa istruttoria, può disporre i provvedimenti opportuni fino ad arrivare alla revoca.

Per quanto concerne infine l'applicazione di sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV, il CdA, a seguito della relativa istruttoria, può disporre i provvedimenti opportuni fino ad arrivare alla revoca.

In ogni caso, PL si riserva il diritto di agire nei confronti del sanzionato per il risarcimento dei danni.

1.7) AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

Le modifiche e/o integrazioni meramente formali del Capitolo 0, 1 e 2 del Manuale (ovvero rispettivamente: *Il d. lgs. 231/01: illeciti, procedimento e relative sanzioni; Modello 231: Parte Generale e Modello 231: Parti Speciali*) sono immediatamente efficaci, predisposte dal Responsabile ovvero dell'Addetto al Sistema di Gestione Integrata (rispettivamente RSGI e ASGI) e infine approvate

PETROL LAVORI SPA	MANUALE INTEGRATO COMPLIANCE CAPITOLO 1 MODELLO 231: PARTE GENERALE	REV. 4 DATA 15/09/22
--------------------------	--	--

dal CdA nella prima riunione utile; tale aggiornamento riguarda le modifiche formali quali, ad esempio, le revisioni e/o le integrazioni e/o i refusi che non abbiano alcun impatto sostanziale sulla Parte Generale e sulle Parti Speciali del Modello 231.

In tutti gli altri casi, invece, le modifiche e/o integrazioni del Modello 231 sono predisposte da un professionista esterno appositamente incaricato, approvate con delibera del CdA.

In ogni caso, tutte le modifiche e/o integrazioni sono comunicate all'OdV dal RSGI/ASGI immediatamente dopo la relativa approvazione da parte del CdA.