



F2i HOLDING PORTUALE S.r.l.
*MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO*

– PARTE GENERALE –

Adozione della versione n. 2 approvata dal Consiglio di Amministrazione il
14.05.2025

Sommario

1.	Premessa: il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni ai sensi del d. lgs. n. 231/2001	3
2.	Definizioni	5
3.	Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo di F2i Holding Portuale S.r.l.	8
3.1.	F2i Holding Portuale S.r.l.	8
3.2.	Governo societario	9
4.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di F2i Holding Portuale S.r.l.	10
4.1.	Gli obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello	10
4.2.	Principi ispiratori e finalità del Modello.....	10
4.3.	Policy, procedure e sistema di controlli esistenti	11
4.4.	Adozione del Modello: attuazione e aggiornamento.....	11
4.5.	Contenuto, struttura e funzione.....	13
4.6.	Verifiche periodiche.....	13
5.	L'Organismo di Vigilanza di F2i Holding Portuale S.r.l.	14
5.1.	Nomina e durata in carica	15
5.2.	Requisiti di autonomia e indipendenza e decadenza	16
5.3.	Rinuncia e sostituzione.....	17
5.4.	Conflitti d'interesse e concorrenza	17
5.5.	Remunerazione e rimborsi spese	18
5.6.	Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni	18
5.7.	Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	18
5.8.	Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	19
5.9.	Obblighi di informazione all'Organismo della Società	20
6.	Il canale di segnalazione <i>whistleblowing</i>	21
6.1.	I soggetti rilevanti nella Procedura <i>whistleblowing</i>	22
6.2.	I fatti, gli eventi e le circostanze che possono essere segnalate.....	23
6.3.	Le fasi del processo di gestione	24
6.4.	Le misure di protezione del segnalante	24
6.5.	I canali che possono essere utilizzati ai sensi del D. Lgs. 24/2023.....	24
6.5.1.	La segnalazione tramite canale interno.....	24
6.5.2.	La Segnalazione esterna e le divulgazioni pubbliche	24
7.	Piano di formazione e comunicazione	25
7.1.	Altri destinatari	25

1. Premessa: il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni ai sensi del d. lgs. n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità da reato anche per gli enti².

L’innovazione normativa ha comportato conseguenze di grande rilievo, dal momento che la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti.

La responsabilità da reato sorge a carico dell’ente indipendentemente rispetto alla responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, con la conseguenza che la responsabilità dell’ente non viene meno se l’autore del reato non è imputabile o non è stato identificato e nemmeno se il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia (per esempio in caso di prescrizione del reato).

La commissione di un illecito penale determina la responsabilità della Società al ricorrere dei seguenti presupposti:

- un **collegamento funzionale** tra l’autore del reato e l’ente, che risponde degli illeciti commessi da persone che, di fatto o di diritto, hanno funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità autonoma ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei suddetti soggetti apicali;
- una **relazione strumentale** tra il reato e l’attività dell’ente, nel senso che il reato deve essere stato commesso nell’interesse o a vantaggio della società, la cui responsabilità è di conseguenza esclusa quando sia stato posto in essere nell’interesse esclusivo dell’autore o di terzi;

Quindi, la responsabilità dell’ente sussiste nel caso in cui la fattispecie delittuosa è stata commessa (anche) nel suo interesse a causa di un’organizzazione colpevolmente negligente e non accorta, tale da consentire ai soggetti che vi operano di trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell’ambito della propria struttura.

Pur in presenza di tali elementi, l’ente può comunque andare esente dalla responsabilità prevista dal Decreto se dimostra che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo tesi a prevenire reati della specie di quello commesso, prima che esso venisse commesso;
- la società ha istituito un Organismo con autonomi poteri di controllo e monitoraggio al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, controllare che le previsioni ivi contenute vengano osservate e che esso venga adeguatamente aggiornato;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello e i presidi in esso

indicati¹;

- non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'Organo di controllo.

L'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto prevede che, proprio per assicurare il più alto grado di efficacia ed effettività del sistema di *compliance* 231:

- l'ente debba dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo in cui siano previsti e opportunamente regolamentati i canali che consentono di segnalare le condotte illecite eventualmente commesse, pena l'inefficacia del Modello stesso;
- i canali di cui sopra, tra i quali almeno uno deve essere informatico, devono garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante;
- il soggetto che ha compiuto la segnalazione deve essere tenuto indenne da atti di discriminazione o ritorsione conseguenti alla segnalazione dallo stesso effettuata e quindi i canali descritti devono essere tali da garantire l'anonimato e la riservatezza del segnalante.

Inoltre, il Legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio, fondato sull'applicazione alla persona giuridica di una sanzione pecuniaria calcolata per quote, il cui valore per singola quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549.

Il Giudice determina il numero delle quote sulla base della gravità dell'illecito e di altri elementi rilevanti nel caso specifico, assegnando alle singole quote un valore economico compreso nell'intervallo normativamente previsto e parametrato alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, così da assicurare l'adeguatezza della sanzione e l'efficacia deterrente propria di ogni previsione sanzionatoria.

Oltre ed unitamente alla sanzione pecuniaria, nei casi più gravi possono essere applicate anche ulteriori sanzioni quali:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di stipulare contratti con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, sin dalla fase cautelare, ossia nella fase delle indagini.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si completa, infine, con l'applicazione della confisca del profitto del reato e, nel caso in cui venga applicata una sanzione interdittiva,

¹ Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente sussiste quando viene accertato che la commissione del reato è stata possibile a causa di insufficiente oppure omessa osservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali che operano presso la società o l'ente.

con la pubblicazione della sentenza.²

La responsabilità dell'ente sussiste quindi nei casi in cui si riscontri che una società o un ente, a fronte di una fattispecie delittuosa commessa (anche) nel suo interesse, fosse dotata di un'organizzazione:

- colpevolmente negligente e non strutturata per impedire la commissione di reati,
- tale da rendere possibile che l'ente stesso potesse trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura e nel proprio interesse o vantaggio.

L'elaborazione e l'adozione da parte di F2i2i Holding Portuale S.r.l. di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di:

- prevenire la commissione dei reati, rappresentando un presidio che si inserisce nel più ampio sistema dei controlli di cui la Società è dotata;
- evitare che, nel caso in cui ciò avvenga, tale azione delittuosa possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale della Società stessa di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti.

Al fine di perseguire i predetti obiettivi, il Modello è strutturato in modo tale che l'organizzazione possa:

- effettivamente prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto, con specifico riferimento a quelli che concretamente possono verificarsi nel contesto dell'operatività aziendale;
- garantire che nessuno, nell'ambito dello svolgimento delle attività proprie della Società, possa commettere uno dei reati del Decreto se non previa elusione volontaria e fraudolenta del Modello, dei principi e delle procedure ivi previste, con ciò assumendosi tutte le responsabilità del caso, anche verso la Società;
- rilevare tempestivamente elementi anomalie o possibili lacune nei presidi in essere, indici di situazioni che possono creare le condizioni per la commissione dei reati stessi.

2. Definizioni

Nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di F2i (costituito da Parte Generale, Parte Speciale, Codice Etico e Sistema Sanzionatorio), trovano applicazione le seguenti definizioni:

“Clienti” persone fisiche o giuridiche private con cui la Società negozia e/o

² Al verificarsi di specifiche condizioni espressamente indicate nell'art. 15, comma 1 del Decreto e nel caso in cui sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, l'Autorità giudiziaria ha la facoltà di inviare un commissario giudiziale che vigili sulla prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo di tempo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata.

stipula accordi contrattuali per la vendita dei propri beni e/o la prestazione dei propri servizi;

“Collaboratori” soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del codice di procedura civile⁷, le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001;

“Consulenti” consulenti esterni incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;

“Destinatari” soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partner;

“Dipendenti” soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti ed i Responsabili delle funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);

“Esponenti Aziendali” come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo (se esistente), i Direttori Generali (se esistenti) nonché i membri degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ai sensi del D. Lgs. 231/2001; a tal fine, si ricorda che, ai fini del predetto decreto legislativo si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (ad es. il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (ad esempio gli Amministratori e i Direttori Generali) ovvero di un’unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

“Organismo di Vigilanza” organismo di vigilanza della Società dotato di autonomi poteri di

iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, definito e istituito ai sensi del Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello (di seguito, anche “**OdV**” o “**Organismo**”);

“Modello”

modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;

“Partner”

soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con la Società di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell’art. 2359 c.c. (nonché i soci della Società in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni

Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partner. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l’applicazione, l’Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società;

“PA”

Pubblica Amministrazione. Nell’ambito del Modello Organizzativo si intende il complesso di autorità, organi e agenti cui l’ordinamento giuridico affida la cura degli interessi pubblici. Essi si identificano con:

- le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con strumenti giuridici il soddisfacimento degli interessi della collettività. Tale funzione pubblica qualifica l’attività svolta anche dai membri della Commissione dell’Unione Europea, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti dell’Unione Europea;
- i pubblici ufficiali, ossia coloro che esercitano una funzione legislativa (produzione di norme di rango primario), giudiziaria (esercizio del potere giurisdizionale), amministrativa

(caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione ovvero dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi) ai sensi dell'art. 357 del Codice Penale (di seguito anche "c.p.");

- gli incaricati di pubblico servizio, ossia coloro che prestano un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, secondo quanto previsto dall'art. 358 c.p.;

“Responsabili” ciascun responsabile di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma della Società come di volta in volta vigente;

“Segnalazione” comunicazione scritta o orale di informazioni relative alle violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo da parte di soggetti segnalanti che appartengono alle categorie espressamente indicate dal D. Lgs. 24/2023 stesso. La segnalazione, scritta o orale, può essere presentata tramite il canale di segnalazione interna, strutturato ai sensi delle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023 e disciplinato da una apposita procedura interna.

Le definizioni sopra riportate trovano applicazione non solo per la presente Parte Generale, ma anche per la Parte Speciale, il Codice Etico e il Sistema Sanzionatorio.

3. Elementi del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo di F2i Holding Portuale S.r.l.

3.1. F2i Holding Portuale S.r.l.

Nel gennaio 2025, si è perfezionata un'operazione di scissione societaria che ha determinato la scissione di F2i *Holding* Portuale S.p.A. (di seguito, “**Società**”, “**F2i**” o “**Scindenda**”) e l'assegnazione di determinati elementi patrimoniali attivi e passivi a favore del socio unico F2i Porti S.r.l. (di seguito, “**Beneficiaria**”), da cui è derivato che:

- l'attività di *holding* di partecipazioni svolta precedentemente da F2i Holding Portuale S.p.A., con annessi dipendenti preposti alla gestione delle società partecipate, è stata inglobata nelle attività della Beneficiaria, che opererà quale *holding* dinamica con un ruolo di direzione e coordinamento;
- il *terminal* portuale di Carrara, così come le partecipazioni detenute (direttamente o indirettamente) da F2i *Holding* Portuale S.p.A. in Area S.p.A., Porto di Carrara-Mammoet S.r.l. e SPMT S.r.l. sono rimaste di proprietà e competenza della Scindenda.

Da ultimo, si evidenzia che le partecipanti alla scissione hanno modificato le proprie denominazioni sociali come segue: F2i *Holding* Portuale S.p.A. ha assunto la

denominazione “*F2i Terminal Carrara S.p.A.*”, mentre F2i Porti S.r.l. di “*F2i Holding Portuale S.r.l.*”.

La presente versione del Modello (la cui ultima versione risulta aggiornata al dicembre 2023) recepirà quindi non solo le novità normative *medio tempore* intervenute (tra cui si richiama quella sul *whistleblowing*), ma anche le modifiche in termini di operatività, avendo la F2i Holding Portuale S.r.l. (già F2i Porti S.r.l.) inglobato l'attività di *holding* di partecipazioni (che in precedenza veniva svolta da F2i Holding Portuale S.p.A., che ora svolge solo attività portuale) e di *holding* dinamica, essendole stati:

- assegnati elementi patrimoniali attivi e passivi per la gestione delle partecipazioni del gruppo di imprese
- trasferito il personale deputato a svolgere le funzioni tipiche – appunto – di una *holding* dinamica.

A seguito del perfezionamento del nuovo assetto societario, F2i Holding Portuale S.r.l. svolge a favore delle società del gruppo, sulla base di un contratto di servizi infragruppo, servizi o attività di coordinamento classificabili come segue:

- servizi strategici e di coordinamento;
- coordinamento delle relazioni esterne;
- legale e societario;
- amministrazione, finanza e controllo;
- *Information&communication technology*;
- assicurazioni;
- risorse umane;
- acquisti;
- sicurezza e ambiente.

3.2. Governo societario

Ai sensi dello statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, i cui membri, nominati dall'Assemblea dei soci, restano in carica per il periodo di tempo determinato al momento della loro nomina.

Gli organi delegati riferiscono al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale almeno ogni tre mesi sull'andamento generale della gestione e la sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo.

Ai sensi dello Statuto, l'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'assemblea dalla legge, e può conferire procure institorie e *ad negotia*.

In caso di nomina di consiglieri delegati o del comitato esecutivo, ad essi spettano i poteri di gestione loro attribuiti in sede di nomina, mentre il potere di rappresentare di fronte ai terzi e in giudizio spetta al presidente del consiglio di amministrazione.

In caso di nomina di consiglieri delegati, ad essi spetta la rappresentanza della Società nei limiti dei poteri delegati.

La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori generali, ai procuratori speciali e agli institori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

In particolare, al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società mette a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (cd. organigramma), in cui sono specificate:

- le aree in cui si articola l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato e viene diffuso all'interno della Società (a mezzo intranet e comunicazione individuale) a cura dell'area HR.

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di F2i Holding Portuale S.r.l.

4.1. Gli obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello

La Società – al fine di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti ed investitori - ha adottato il presente Modello, considerandolo un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Tutte le operazioni rientranti nelle aree a Rischio dovranno pertanto essere svolte conformemente alle leggi vigenti, alle procedure aziendali ed alle regole contenute nel presente Modello.

4.2. Principi ispiratori e finalità del Modello

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico, costituito da principi di comportamento codificati, procedure e attività di controllo, che ha come obiettivo quello di prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti da parte di coloro che agiscono in nome o per conto o nell'interesse della Società.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, i poteri di rappresentanza, la definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

A tal riguardo, la Società opera nel rispetto delle procedure aziendali, nonché in base ai principi di controllo indicati nel presente Modello, che si caratterizzano tutti per:

- separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che lo inizia, e/o lo esegue ed il soggetto che lo controlla;

- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, lo stesso persegue le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tutte le forme di comportamento illecito in esso previste sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

4.3. Policy, procedure e sistema di controlli esistenti

Il Modello è stato predisposto dalla Società tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

Nella sua predisposizione si è altresì tenuto conto delle procedure, norme organizzative e regolamenti interni rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e degli Illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle aree a rischio di commissione di reati.

Le funzioni di controllo in essere presso la Società sono le seguenti:

- Collegio Sindacale: esercita le funzioni previste dall'art. 2403 codice civile, e si compone di tre Sindaci Effettivi e due Supplenti nominati dall'assemblea per tre esercizi. Tutti i componenti il Collegio Sindacale devono possedere i requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamenti. Ai sindaci è attribuito un compenso fissato dall'assemblea.
- Revisore legale dei conti: ai sensi dello Statuto della Società, è affidata ad una società di revisione ai sensi dell'art. 2409-bis c.c.

4.4. Adozione del Modello: attuazione e aggiornamento

Il Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni

rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, la Società provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, che collabora con l'Organismo di Vigilanza (per i dettagli sul ruolo e il funzionamento dello stesso si rinvia al successivo § 5).

L'OdV, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società (in particolare, dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo) identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio Sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili (e strumentali) o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e/o modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento;
- commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle che riguardano la composizione dell'Organismo di Vigilanza o i nominativi dei suoi membri, come di volta in volta deliberato dall'organo amministrativo, o quelle tese ad adeguare il testo del Modello a variazioni dei riferimenti normativi che non determinano un impatto sulla valutazione dei rischi eseguita e sugli elementi

costitutivi dei reati mappati come rilevanti).

4.5. Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (*in primis* Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia. Il Modello è strutturato come segue:

- **Parte Generale:** illustra il contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso;
- **Parte Speciale:** relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività. Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva. L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente (i) di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.
- **Sistema Disciplinare:** finalizzato a presidiare le violazioni del Modello in un'ottica di maggiore effettività dello stesso, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale nei confronti dei Destinatari per la commissione di una fattispecie rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. L'applicazione delle sanzioni per la violazione di quanto previsto dal Modello avviene da parte degli organi aziendali a ciò preposti nel rispetto del principio di proporzionalità;
- **Codice Etico:** rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, mercato finanziario (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente.

4.6. Verifiche periodiche

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società (come infra descritto e disciplinato), il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica. In particolare, l'Organismo della Società:

- presenta al Consiglio di amministrazione una relazione annuale sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso la Società, in cui sono indicati gli strumenti utilizzati per la diffusione dello stesso, le eventuali violazioni, la

tipologia e la frequenza dei reati commessi, nonché le condotte che hanno portato all'integrazione delle fattispecie;

- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso la Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

5. L'Organismo di Vigilanza di F2i Holding Portuale S.r.l.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, nel caso di commissione di un reato da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5*, la responsabilità dell'ente può essere esclusa qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.³

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

Secondo le *best practice* e le linee guida in materia di *compliance* 231 (*in primis*, si richiamano le Linee Guida di Confindustria del 2021), l'Organismo di Vigilanza deve essere connotato dai requisiti dell'autonomia, dell'indipendenza, della professionalità e della continuità di azione.

In particolare:

- **l'autonomia** e **l'indipendenza** si declinano nell'assenza di compiti operativi in capo all'Organismo, affinché non vi sia identità tra controllato e controllante. Da ciò deriva che devono essere evitate ed eliminate ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice. Inoltre, il Modello deve prevedere cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice (si veda *infra*);
- in forza del requisito di **professionalità**, i membri dell'Organismo devono essere soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche;

³ Analoga disposizione è prevista, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale il modello organizzativo deve prevedere “[...] un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”.

- la **continuità di azione** consiste nel predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello, che curi la documentazione dell'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza ha una composizione collegiale a tre membri, che:

- sono in possesso di requisiti di autorevolezza, professionalità, indipendenza ed onorabilità per come sono stati delineati dalla giurisprudenza e dalle principali linee guida di categoria;
- vengono valutati sulla base delle esperienze professionali pregresse;
- hanno adeguate conoscenze tecniche per poter svolgere in modo continuativo ed efficace le attività di vigilanza, controllo ed aggiornamento previste dal Decreto.

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società (al quale riferisce in merito al suo operato e alle risultanze delle attività di verifica), che è il solo organo con il potere di rimuoverlo dal suo incarico o sostituirlo in caso di gravi violazioni degli obblighi imposti dalla normativa e/o dal Modello, previo ottenimento di un parere favorevole dal Collegio Sindacale.

Sono oggetto della deliberazione del Consiglio di Amministrazione anche la definizione della durata dell'incarico e della determinazione del compenso dell'Organismo. In tale contesto, l'Organismo è tenuto a operare secondo i principi di autonomia, indipendenza e continuità di azione.

Al momento della nomina, ciascun candidato consegnerà il suo *curriculum vitae* e una autodichiarazione in cui attesta la compatibilità con l'incarico, la propria indipendenza e autonomia, affinché vengano sottoposti al Consiglio di Amministrazione per le valutazioni di competenza, previo parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza è composto, alla data di adozione della presente versione del Modello, dai seguenti membri, tutti dotati dei requisiti di autorevolezza, indipendenza, professionalità e onorabilità dettati dalla normativa, dalla giurisprudenza e dalla dottrina:

Vittore D'Acquarone

Marco Zanobio

Gabriele Baldi

L'Organismo potrà essere contattato al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv.fhp@fhpgroup.it.

L'OdV opera con adeguato impegno, esercitando i più opportuni poteri di indagine, e, essendo una struttura riferibile alla Società, può utilizzare per lo svolgimento dei suoi compiti le risorse della stessa, chiedendone la collaborazione ove ciò sia ritenuto utile o necessaria, senza però svolgere mansioni operative che possano condizionare e/o compromettere l'indipendenza e la visione d'insieme sull'attività di F2i.

La Società non approva in questa sede il regolamento sul funzionamento dell'OdV che viene predisposto e adottato dall'Organismo stesso nell'ambito della sua autonomia operativa, fermo restando che copia del Regolamento dovrà comunque essere inviata al Consiglio di Amministrazione per la necessaria informazione e per gli opportuni coordinamenti con gli altri organi della Società.

5.1. Nomina e durata in carica

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in

carica sino alla scadenza o, comunque, al venir meno, del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Salvo diversa deliberazione del Consiglio di amministrazione all'atto di nomina, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di cd. *prorogatio*) fino a nomina di un nuovo Organismo.

5.2. Requisiti di autonomia e indipendenza e decadenza

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- b) non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società;
- c) non devono intrattenere rapporti d'affari con la Società, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza ad organi societari senza incarichi esecutivi o deleghe, né intrattenere rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
- f) non devono essere stati condannati, con sentenza anche di primo grado, o aver ottenuto una sentenza di patteggiamento per la commissione di uno dei Reati o degli Illeciti (come sopra definiti), né tantomeno essere stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici. Decade automaticamente dalla carica altresì il componente dell'OdV che sia stato sanzionato amministrativamente in via definitiva per un illecito amministrativo la cui commissione comporterebbe l'applicazione alla società delle sanzioni previste dal D. lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti ciascuno a sottoscrivere, all'atto della nomina, una dichiarazione attestante l'esistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di

patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 3.9;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che provvederà senza indugio all'integrazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

5.3. Rinuncia e sostituzione

I membri dell'Organismo di Vigilanza che rinunziano all'ufficio devono darne comunicazione scritta all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale. La rinuncia ha effetto immediato. Il Consiglio di amministrazione provvede quindi alla sua sostituzione, nominando un nuovo componente nel più breve tempo possibile, con il parere del Collegio Sindacale. I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

5.4. Conflitti d'interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza si trovi (o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare), in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente all'amministratore delegato e al collegio sindacale (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399, lett. c) c.c. All'Organismo di Vigilanza si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

5.5. Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. All'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

5.6. Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

Nello svolgimento delle proprie prerogative (si veda *infra*), l'Organismo può avvalersi di consulenti esterni e utilizzare a tal fine il *budget* messo a disposizione dal Consiglio di Amministrazione o chiedendo specifico stanziamento alla Società, oltre che della collaborazione del personale, in ragione delle rispettive competenze e professionalità.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di amministrazione, soggetti apicali in genere, componenti del Collegio Sindacale della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

Nell'ambito del *budget* annuo determinato dall'organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo stesso (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre e post-informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della definizione del *budget* di spesa annualmente definito dalla Società e messo a disposizione dell'OdV, che, ove utilizzato, verrà dallo stesso opportunamente rendicontato.

5.7. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- b) sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo, è affidato all'OdV un controllo di legalità e, in particolare, il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree a rischio, resta comunque demandata al management operativo della Società che opera nell'interesse e per conto della Società;

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate attività, operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine di garantire il buon funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV, su semplice richiesta, ha diritto di accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante della Società;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di illeciti;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle Funzioni aziendali e con l'OdV di quest'ultima per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione, etc.);
- verificare periodicamente, con il supporto delle Funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori qualora si accertino violazioni delle prescrizioni.

5.8. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Affinché l'Organismo di Vigilanza abbia le caratteristiche di autonomia e di indipendenza prescritte dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione gli conferisce il potere di:

- accedere, richiedendoli alle funzioni competenti, a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- avvalersi di tutte le strutture della Società, dei revisori e di consulenti esterni;
- raccogliere informazioni presso gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti e la società di revisione, in relazione alle attività della Società rilevanti ai sensi del Decreto;

- richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti;
- richiedere ai titolari delle Funzioni, agli Esponenti Aziendali e alla società di revisione, di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza ove necessario;
- avvalersi di Consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare ogni anno un budget di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste di integrazioni per eventuali necessità sopravvenute;
- collaborare con l'OdV e chiedere l'intervento di quest'ultimo in caso di criticità per la Società.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza viene regolato da un apposito regolamento, a cui si rinvia integralmente per quanto concerne le regole di convocazione e le modalità con cui opera.

5.9. Obblighi di informazione all'Organismo della Società

Sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, relativamente a particolari criticità o possibili miglioramenti, direttamente nei confronti del Presidente del CdA o dell'OdV ogni qualvolta lo ritenga necessario;
- la seconda, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

In ogni caso, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In via generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Esponenti;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di ciascuna Area aziendale e/o Unità Organizzativa e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori in capo ad Esponenti Aziendali e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

6. Il canale di segnalazione *whistleblowing*

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, il Legislatore ha introdotto il comma 2-*bis* dell'articolo 6 del Decreto, con cui viene stabilito l'obbligo in capo agli enti di prevedere adeguati canali per consentire la segnalazione circostanziata di condotte illecite (canale c.d. *whistleblowing*).

Il quadro normativo di cui sopra è stato modificato, da ultimo, dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha delineato gli obblighi dei soggetti privati in tema di istituzione del canale di segnalazione interna ed è altresì intervenuto sull'art. 6 del D. Lgs. 231/2001:

- modificandone il comma 2-*bis* secondo cui “*i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 [D. Lgs. 24/2023, n.d.r.], i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*”;
- abrogando i commi 2 *ter* e 2 *quater*.

Inoltre, con il D. Lgs. 24/2023 il Legislatore ha ampliato notevolmente il novero dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni, oltre che la tipologia di violazione che ne può essere oggetto e la tipologia di canale a disposizione del segnalante.

Con l'entrata in vigore del Decreto 23/2024, il canale di segnalazione interna dovrà essere così strutturato:

- garantire, anche attraverso strumenti crittografati, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata a quest'ultima;
- essere gestito da un soggetto o da un ufficio interno autonomo dedicato, con personale adeguatamente formato, ovvero ad un soggetto esterno, che presenti le medesime caratteristiche;
- garantire che la gestione delle informazioni, dei documenti e dei dati forniti dal segnalante siano trattati in conformità con la normativa nazionale ed europea in tema di trattamento dei dati personali;

- consentire segnalazioni in forma scritta ovvero orale e, in questo caso, dovrà dare la possibilità di prevedere un incontro diretto con il soggetto che gestisce la segnalazione;
- prevedere delle misure di tutela nei confronti dei segnalanti tese ad impedire che, direttamente o indirettamente, possano subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata.

Inoltre, le segnalazioni dovranno essere istruite e gestite con modalità e temi indicate nel D. Lgs. 24/2023, dovrà essere fornita adeguata informativa ai destinatari circa la possibilità di avvalersi di questo strumento.

Nel contesto normativo sopra delineato, la disciplina del canale di segnalazione di cui di avvale la Società viene garantita dalle previsioni di cui alla procedura “*Whistleblowing – Procedura per l’effettuazione e le gestione delle segnalazioni di violazioni*” (di seguito anche solo “**Procedura whistleblowing**”), redatta in conformità con ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e le Linee Guida ANAC e Confindustria vigenti sul punto.

La Procedura *whistleblowing* è portata a conoscenza del personale aziendale all’atto dell’adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell’assunzione e, a tal fine, è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca e pubblicazione su cartelle di rete/intranet aziendale.

Inoltre, sul sito *web* della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Di seguito vengono indicati i principi e le previsioni principali che caratterizzano il processo, per la cui disciplina di dettaglio si rimanda integralmente, anche ove di seguito non espressamente indicato, alla Procedura *whistleblowing*.

6.1. I soggetti rilevanti nella Procedura *whistleblowing*

I soggetti rilevanti nell’ambito della Procedura *whistleblowing* sono i seguenti:

- **gestore:** soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno di F2i;
- **persone connesse:**
 - a) persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori);
 - b) persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - c) colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
 - d) enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);

- **segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo⁴. In particolare possono assumere la qualifica di segnalanti:
 - a) dipendenti;
 - b) lavoratori autonomi;
 - c) collaboratori;
 - d) liberi professionisti e consulenti;
 - e) volontari e tirocinanti;
 - f) azionisti;
 - g) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
 - h) fornitori.
- **segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

6.2. I fatti, gli eventi e le circostanze che possono essere segnalate

Posso essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di F2i. In particolare:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- b) violazioni del Modello, comprese le eventuali ritorsioni subite per il fatto di aver effettuato una segnalazione;
- c) violazioni della normativa europea e nazionale riguardanti settori strategici dell'Unione europea (es. appalti pubblici; settore finanziario; riciclaggio e terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti, compresi quelli alimentari; trasporti; ambiente; tutela degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata; *privacy*; sicurezza dei sistemi informativi), che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il relativo mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato), compresi atti od omissioni che vanifichino oggetto o finalità nella predetta normativa.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro ovvero ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal

⁴ Le segnalazioni possono essere effettuate anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova.

sistema disciplinare interno.

6.3. Le fasi del processo di gestione

Il processo di gestione della segnalazione effettuata ai sensi del D. Lgs. 24/2023 si articola in:

- i. ricezione della segnalazione;
- ii. analisi della segnalazione, intesa come esame della ricevibilità formale e successiva valutazione nel merito;
- iii. eventuale richiesta di informazioni integrative per completare l'istruttoria
- iv. comunicazione dell'esito degli approfondimenti.

Lo svolgimento delle fasi sopra menzionate avviene nel rispetto delle regole di dettaglio previste dalla Procedura *whistleblowing* (a cui si rinvia integralmente), oltre che ai sensi della disciplina di cui al D. Lgs. 24/2023 in punto di tempistiche e modalità di esecuzione e gestione.

6.4. Le misure di protezione del segnalante

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dalla Procedura Whistleblowing e dalla normativa vigente, purché la segnalazione sia stata effettuata in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti di legge.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione e le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Nel rinviare per la disciplina di dettaglio a quanto specificamente previsto dalla Procedura Whistleblowing, di seguito gli ambiti in cui le misure di tutela si declinano riguardano:

- la garanzia circa il mantenimento della riservatezza dell'identità del segnalante, oltre che del segnalato;
- il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante come conseguenza della segnalazione effettuata e la protezione nel caso in cui ciò dovesse avvenire.

6.5. I canali che possono essere utilizzati ai sensi del D. Lgs. 24/2023

6.5.1. La segnalazione tramite canale interno

Le segnalazioni tramite canale interno possono essere effettuate tramite il software «*My Whistleblowing*» gestito tramite piattaforma «*MyGovernance*», della società MYGO S.r.l., Società del Gruppo Zucchetti, conforme ai requisiti di legge.

6.5.2. La Segnalazione esterna e le divulgazioni pubbliche

La violazione può essere segnalata **in via residuale** all'ANAC, mediante il canale esterno dalla stessa attivato, ovvero divulgata pubblicamente, **solo ed esclusivamente al ricorrere, alternativamente,** delle seguenti circostanze:

- la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione;

- il segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni;
- la violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

7. Piano di formazione e comunicazione

L'adozione del Modello da parte della Società deve essere comunicata a tutti gli Esponenti Aziendali e a tutti i suoi Destinatari mediante messa a disposizione, tramite idonei canali, del Modello, comprensivo di tutte le sue parti.

La formazione dei Destinatari del presente Modello è garantita dalla Società, che a tal fine di avvale dell'OdV ed eventualmente da consulenti esterni.

Tale piano di formazione dovrà prevedere interventi diversamente dettagliati a seconda della collocazione aziendale dei destinatari della formazione, del fatto che essi, ad esempio, operino in specifiche aree a Rischio, siano preposti alle attività di vigilanza o siano dipendenti in generale.

I corsi di formazione devono avere frequenza obbligatoria. La mancata partecipazione – non giustificata – ai suddetti programmi di formazione da parte dei Destinatari potrà determinare, in applicazione del principio di proporzionalità, l'irrogazione di una sanzione disciplinare. Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'Organismo di Vigilanza, che sottopone le modifiche di cui si tratta al Consiglio di Amministrazione della Società.

7.1. Altri destinatari

Ai Consulenti, Partner commerciali e Fornitori deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da colui che gestisce il rapporto contrattuale, richiedendo esplicita conferma di presa visione.

Nei relativi contratti deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Allegato 1 “WHISTLEBLOWING - PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI di F2i Holding Portuale S.r.l.”