GIUSEPPE
SANTORO S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

EX D.LGS. 231/2001

- PARTE GENERALE -

Giuseppe Santoro S.r.l.

Rev.	Oggetto	Data di approvazione	Carica Aziendale	Firma
00	**Prima edizione**	27/07/2026	Amministratore Unico	

Sommario

1. GIUSEPPE SANTORO S.R.L. — PROFILO AZIENDALE 3
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 4
2.1. Quadro normativo di riferimento ex D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche 4
2.2. Esimenti della responsabilità amministrativa 5
2.3. Sanzioni 6
3. IL MODELLO 231 DI Santoro 8
3.1. Introduzione 8
3.2. Destinatari 8
3.3. Finalità del Modello 8
3.4. Linee guida di riferimento 9
3.5. Costruzione del Modello e relativa struttura 10
3.6. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni 11
4. ORGANISMO DI VIGILANZA 13
4.1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza 13
4.2. Poteri e compiti 15
4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 17
4.4. Segnalazioni whistleblowing 18
4.5. L'attività di rapportazione dell'OdV verso altri organi aziendali 19
4.6. Autonomia operativa e finanziaria 19
5. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 21
5.1. Informazione e formazione dei dipendenti 21
5.2. Informazione ai partner e soggetti esterni 21
6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 22
6.1. Funzione del sistema disciplinare 22
6.2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti 22
6.3. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti 23
6.4. Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore Unico 23
6.5. Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner 24
6.6. Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 24
6.7. Sanzioni in caso di violazione della disciplina whistleblowing 24

1. GIUSEPPE SANTORO S.R.L. — PROFILO AZIENDALE

Giuseppe Santoro S.r.l. (di seguito "Santoro" o "la Società") è una società a responsabilità limitata costituita a Genova il 30 settembre 1993 e iscritta al Registro delle Imprese di Genova il 15 ottobre 1993 (REA GE-341787). Ha sede legale in Via Malta 5/9, Genova, e capitale sociale di Euro 100.000,00 interamente versato. Sin dalla fondazione opera prevalentemente nel settore ecologico e dei servizi in ambito portuale, quale storica concessionaria per la raccolta dei rifiuti nel Porto di Genova.

L'attività della Società è ampia e articolata e comprende, in particolare: i servizi ecologici e di supporto logistico a navi e cantieri navali (raccolta e trasporto marittimo e terrestre di rifiuti solidi e liquidi prodotti dalle navi, fornitura di acqua potabile, servizi di marineria e supporto alla navigazione); la raccolta, il trasporto e l'intermediazione di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi, in forza delle iscrizioni all'Albo Nazionale Gestori Ambientali; la cantieristica navale e la manutenzione dei mezzi nautici e terrestri presso il sito di Calata Gadda; l'edilizia marittima e i lavori di dragaggio e bonifica di specchi acquei; l'autotrasporto di merci per conto terzi. L'attività si svolge prevalentemente nell'ambito del Porto di Genova, in forza di concessioni demaniali rilasciate dall'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale.

A seguito della scissione parziale perfezionata l'8 aprile 2024, il ramo aziendale relativo allo stoccaggio e al trattamento dei rifiuti è stato trasferito ad A.O.C. S.r.l.; Santoro ha mantenuto in capo a sé le attività di servizio, raccolta, trasporto marittimo e terrestre, edilizia marittima e intermediazione dei rifiuti. I rapporti operativi con A.O.C. S.r.l. sono regolati da sub-concessioni ex art. 45-bis e da appositi DUVRI.

La Società opera su più siti all'interno della cinta portuale di Genova: la sede legale di Via Malta 5/9, l'unità locale di Calata Gadda (officina meccanica, carpenteria e magazzino, soggetta ad Autorizzazione Unica Ambientale rilasciata dalla Città Metropolitana di Genova) e l'unità locale di Calata Oli Minerali (uffici, deposito e autorimessa, in area in sub-concessione). Dispone di un'articolata dotazione di mezzi nautici e terrestri e di un'officina interna attrezzata.

La governance è accentrata nella figura dell'Amministratore Unico, titolare di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. L'organo di controllo è un Sindaco Unico, cui è affidata anche la funzione di revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409-bis c.c. La Società ha nominato un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ha adottato una piattaforma informatica per le segnalazioni di whistleblowing.

Santoro dispone di tre sistemi di gestione certificati da organismo accreditato — UNI EN ISO 9001:2015 (qualità), UNI EN ISO 14001:2015 (ambiente) e UNI EN ISO 45001:2018 (salute e

sicurezza) — ed è titolare di attestazione SOA per l'esecuzione di lavori pubblici. È iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali e all'Albo degli Autotrasportatori e gestisce la tracciabilità dei rifiuti mediante il sistema RES interfacciato con il portale RENTRI.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

2.1. Quadro normativo di riferimento ex D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"* ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società. Un regime di responsabilità che va ad aggiungersi — e non a sostituirsi — alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti, e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato. La portata innovativa del Decreto è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

a) reati contro la Pubblica Amministrazione;

b) reati societari;

c) delitti contro la fede pubblica;

d) market abuse;

e) delitti contro la personalità individuale;

f) reati con finalità di terrorismo;

g) reati informatici;

h) reati transnazionali;

i) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

j) reati di criminalità organizzata;

k) reati contro l'industria e il commercio;

l) reati in materia di violazione del diritto d'autore;

m) reati ambientali;

n) reati contro l'amministrazione della giustizia;

o) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

p) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

q) reati in materia di razzismo e xenofobia;

r) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;

s) reati tributari;

t) reati di contrabbando;

u) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;

v) delitti contro il patrimonio culturale;

w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.;

x) delitti contro gli animali;

y) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea.

L'elenco completo ed aggiornato dei reati presupposto è allegato al presente documento.

2.2. Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano 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 dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, unitamente a un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.3. Sanzioni

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

a) sanzioni pecuniarie;

b) sanzioni interdittive;

c) confisca;

d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

- interdizione dall'esercizio delle attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 del Decreto, non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3. IL MODELLO 231 DI Santoro

3.1. Introduzione

Santoro, a seguito di un percorso di analisi e valutazione dei rischi condotto con il supporto di un professionista, ha deciso di dotarsi di un nuovo Modello di Organizzazione che sia funzionale alla prevenzione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01. In tale ottica si è voluta dotare del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con la ferma convinzione che la prevenzione dei reati e la promozione della cultura della legalità costituiscano un valore strategico per la tutela dell'impresa, della sua reputazione e di tutti i suoi portatori di interesse.

3.2. Destinatari

Sono destinatari (in seguito "Destinatari") del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Santoro e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli **amministratori** e i **dirigenti** della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- il **personale dipendente**, inclusi gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, sono altresì destinatari di specifici obblighi i soggetti esterni sottoelencati:

- i **collaboratori, consulenti** e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i **fornitori, agenti** e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree sensibili per conto o nell'interesse della Società.

L'obbligo di rispetto del Modello da parte dei soggetti esterni è assicurato mediante l'inserimento di idonee **Clausole 231** nei contratti di collaborazione, fornitura, agenzia, con efficacia risolutiva espressa ai sensi dell'art. 1456 c.c.

3.3. Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello Santoro si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Santoro, in quanto le stesse — anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di

63

trarne vantaggio — sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Santoro intende attenersi nell'esercizio della propria attività;

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo e un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dal Modello.

3.4. Linee guida di riferimento

Confindustria ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, fornendo alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto. Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese: ogni modello organizzativo, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. L'ultimo aggiornamento risale a giugno 2021.

Nella predisposizione del proprio Modello, Santoro ha ritenuto di ispirarsi alle Linee Guida emesse da Confindustria, che individuano alcune componenti di rilievo nella costruzione dei Modelli. Per i reati dolosi:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Per i reati colposi (in particolare in materia di salute, sicurezza e ambiente):

- codice etico;
- struttura organizzativa;
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;

- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio.

Tali componenti devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di **separazione delle funzioni** (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione);
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni delle Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3.5. Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse e a vantaggio della Società stessa.

Santoro ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Santoro di prevenire o reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto a una vera e propria mappatura delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal Decreto, mediante: studio del contesto aziendale (Statuto, sistema di governance, deleghe e procure, poteri autorizzativi e di firma, organigramma, procedure e prassi operative); erogazione di questionari ai dipendenti; svolgimento di interviste ai soggetti che presidiano le funzioni aziendali a rischio; analisi delle singole attività a rischio all'interno delle diverse funzioni aziendali; valutazione del rischio di commissione dei reati presupposto. Per maggiore dettaglio sulla metodologia adottata si veda il documento di Analisi dei Rischi ex D.Lgs. 231/2001, che costituisce allegato del presente Modello.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Santoro si compone di:

- una **Parte Generale**, che descrive il sistema di governo della Società, i principi normativi di riferimento ex D.Lgs. 231/01, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, l'attività di formazione e il sistema sanzionatorio;
- una serie di Parti Speciali, predisposte per le categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 ritenute, all'esito dell'attività di risk assessment, astrattamente rilevanti per Santoro. Ciascuna Parte Speciale contiene:
    a) la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
    b) le specifiche attività aziendali ritenute sensibili;
    c) i principi comportamentali da rispettare e i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
    d) i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

3.6. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Santoro ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione e alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

Si rende necessario procedere alla revisione del Modello in occasione di:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- revisione periodica del Modello, anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei settori di attività, dell'apertura di nuovi mercati o delle modalità operative;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- evoluzione del contesto di rischio segnalata dall'OdV nell'ambito della propria attività di vigilanza.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organo Amministrativo. Più in particolare:

a) l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determini l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;

b) la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento e individua, se necessario, un consulente esterno cui affidare le attività di aggiornamento;

c) l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento, l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito **OdV**) è composto da un membro esterno alla Società, scelto tra soggetti con specifiche e comprovate competenze in materia di diritto penale d'impresa, analisi dei processi, attività ispettive, campionamento statistico e valutazione dei rischi, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'OdV rappresenta un organo monocratico nominato dall'Organo Amministrativo e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L' Organo Amministrativo gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni. L'OdV non può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) Autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti dell'ente, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dall'Organo Amministrativo. All'OdV è assegnato un budget entro il quale può muoversi autonomamente. La cifra stanziata a budget verrà definita di anno in anno dall'ente in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'OdV ai fini della vigilanza.

b) Indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti dell'Ente. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente dall'Organo Amministrativo. Non può sussistere alcun rapporto di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado con gli amministratori o con soggetti che ricoprono funzioni apicali in Santoro.

c) Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing. In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività

ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d) Continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- una delle situazioni in cui risulta gravemente compromessa l'autonomia e l'indipendenza del componente;
- l'aver riportato condanna penale passata in giudicato per delitto di cui ai reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, anche nella forma dell'applicazione della pena sull'accordo delle parti ex art. 444 c.p.p.;
- la sussistenza di rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado con gli amministratori o con soggetti che ricoprono funzioni apicali in Santoro.

L'OdV può recedere dalla carica dandone comunicazione scritta a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno entro 30 giorni. La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato con possibilità di rinnovo.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. L'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti dell'Ente, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dell'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Organo Amministrativo. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dell'Organismo di Vigilanza, l' Organo Amministrativo provvederà alla nomina di un nuovo componente.

4.2. Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'OdV incontra periodicamente la Direzione aziendale e gli eventuali referenti interni a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso delle attività di vigilanza.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e, nei limiti previsti, dei consulenti, dei fornitori, degli agenti e dei partner;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o di rischio.

Più specificamente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuazione periodica di verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Santoro, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riportati in un apposito verbale;
- verifica dello stato di avanzamento delle azioni correttive raccomandate nell'Analisi dei Rischi, con monitoraggio periodico secondo le priorità indicate;
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante e verifica dell'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;

- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione;
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale;

c) di formazione:

- coordinamento con la Direzione per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a dirigenti, dipendenti e organi societari, finalizzate a fornire la necessaria sensibilizzazione sulla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Organo Amministrativo ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione;
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti;
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l' Organo Amministrativo è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo, ma **non ha poteri coercitivi o di intervento** modificativi della struttura aziendale o sanzionatori diretti nei confronti di dirigenti, dipendenti, organi sociali, consulenti o fornitori: tali poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono, l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D.Lgs. 196/2003 e Regolamento UE 2016/679 "GDPR") e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante, nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, degli agenti e dei partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Santoro ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il **dovere** di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati o di violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero ledere la Società;
- i dirigenti hanno l'**obbligo** di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, consulenti e partner di cui essi siano venuti a conoscenza;
- tutti i soggetti non dipendenti di Santoro — quali consulenti, fornitori, agenti e partner — hanno facoltà di segnalare direttamente all'OdV eventuali violazioni di cui siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. In ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Santoro o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Oltre alle segnalazioni di carattere generale, i dirigenti e i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

1. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati presupposto;
2. rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali dai quali emergano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
3. le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate;
4. le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno da cui derivino responsabilità per la commissione di reati presupposto;

5. le comunicazioni di inizio di procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
6. le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti;
7. le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, delle deleghe e dei poteri;
8. le variazioni delle aree di rischio e dell'operatività aziendale;
9. la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
10. i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici;
11. anomalie rilevate nella gestione dei sistemi informativi, delle credenziali di accesso e dei backup, in ragione delle criticità emerse nell'analisi dei rischi.

Si evidenzia inoltre che le Parti Speciali del Modello di Santoro disciplinano il sistema dei flussi informativi a favore dell'OdV, ossia la reportistica che i referenti aziendali devono obbligatoriamente trasmettere su base periodica all'Organismo per consentirgli di vigilare sull'efficace attuazione del Sistema 231.

Gli obblighi di segnalazione riguardanti i soggetti esterni sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Santoro.

4.4. Segnalazioni whistleblowing

Santoro si impegna a incoraggiare e proteggere il personale che dovesse rivelare eventuali casi di comportamenti illeciti scoperti nello svolgimento della propria attività lavorativa e professionale, nel rispetto della disciplina del whistleblowing introdotta dalla Legge 179/2017 e ulteriormente rafforzata con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. Decreto Whistleblowing), il quale, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, mira ad assicurare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

In conformità a tale Decreto, Santoro:

a) tutela coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, o violazioni del diritto dell'Unione Europea di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo;
b) attiva i seguenti canali di segnalazione interna: segnalazione scritta, segnalazione orale, incontro diretto;
c) ha definito e adottato una procedura (cd. **Procedura Whistleblowing**) per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne ed esterne.

In ogni caso Santoro assicura la massima riservatezza sull'identità del segnalante.

È fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La tutela dalle ritorsioni è riconosciuta anche ai soggetti diversi dal segnalante elencati dall'art. 3 D.Lgs. 24/2023.

In caso di adozione di misure ritorsive trovano applicazione le misure di protezione di cui all'art. 19 D.Lgs. 24/2023.

Si rinvia al contenuto della Procedura Whistleblowing, che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello.

4.5. L'attività di rapportazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di rapportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo;
- l'attuazione del Modello;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Socetà, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV si rapporta direttamente all'Organo Amministrativo su base di urgenza e su base semestrale ed annuale.

L'OdV predispone:

a) **semestralmente**, un rapporto scritto per l'Organo Amministrativo sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;

b) **annualmente**, un piano delle attività previste e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili all'Organo Amministrativo, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente al Sindaco Unico. Allorquando, ad esempio, emergano profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello cui consegua la commissione di specifici reati ad opera dell'Organo Amministrativo, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Sindaco Unico e valutare l'opportunità di segnalare la situazione ai soci.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

4.6. Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate, il Modello prevede che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;

B

- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla Società, anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziate dall'Organo Amministrativo al fine di svolgere l'attività assegnata.

5. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto prescrittivo del Modello e a darne adeguata diffusione. Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, agenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello. A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5.1. Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Santoro garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza. A tal fine la Società definisce un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione e le modalità di verifica dell'apprendimento.

5.2. Informazione ai partner e soggetti esterni

Relativamente ai fornitori, agenti e consulenti, Santoro deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo sul Modello e sul Codice Etico. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal soggetto esterno, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

B

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1. Funzione del sistema disciplinare

Santoro predispone un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggiore efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da questi ultimi;
- individua in maniera puntuale, secondo i casi, le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazione per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

È rivolto essenzialmente a:

a) tutti coloro che svolgono per Santoro funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione;

b) coloro che per le loro funzioni sono dotati di autonomia finanziaria e gestionale;

c) in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

6.2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro vigenti ed applicati e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai Contratti Collettivi Nazionali applicati e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;

e) licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali: l'intenzionalità del comportamento; il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate; la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda; la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti; il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro; nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente, l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

6.3. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente l'Organo Amministrativo che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo di riferimento.

6.4. Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore Unico

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Amministratore Unico, ne informerà prontamente il Sindaco Unico e l'Assemblea dei Soci per le determinazioni di competenza (ivi inclusa, ove ne ricorrano i presupposti, l'azione di responsabilità).

6.5. Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello, del Codice Etico o delle clausole contrattuali 231, poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di:

- censure scritte e diffida formale a cessare il comportamento illecito;
- nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili: risoluzione del contratto per giusta causa ai sensi dell'art. 1456 c.c., con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

La gravità è valutata in relazione alla natura e all'entità della violazione, al grado di intenzionalità, alla reiterazione e all'impatto sulla responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.6. Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza, previa contestazione e contraddittorio con l'interessato.

6.7. Sanzioni in caso di violazione della disciplina whistleblowing

La violazione delle misure di tutela del segnalante di cui al D.Lgs. 24/2023 (cd. Decreto Whistleblowing) è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema sanzionatorio e disciplinare. In particolare, la Società irroga sanzioni disciplinari quando:

a) accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

b) accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne ed esterne ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.