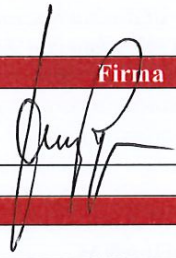


# NAUTILUS SRL

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato  
dall'Organo Dirigente di NAUTILUS SRL

Funzione	Nome	Firma	Data
Amministratore Unico	Juri Barbugian		25/10/2023

Revisione	Data	Motivo
0	03/07/2017	Prima emissione.
1	14/06/2018	Aggiornamento MOG 231 a normativa vigente e integrazione con SGPC
2	30/06/2020	Aggiornamento MOG 231 a L. 3/2019 e L. 157/2019
3	28/02/2023	Aggiornamento MOG 231 a D.lgs. 75/2020, D.lgs. 184/2021 e L. 22/2022
4	25/10/2023	Aggiornamento al D.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing

*Questo Documento è di proprietà esclusiva di NAUTILUS SRL  
Qualsiasi divulgazione, riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere preventivamente  
autorizzata dalla stessa Società.*

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

### INDICE

PREMESSA.....	4
1 NAUTILUS SRL.....	4
2 LE FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	5
3 LA STRUTTURA DEL MODELLO .....	5
4 I DESTINATARI .....	6
<b>SEZIONE PRIMA: IL DECRETO LEGISLATIVO, N. 231/2001 .....</b>	<b>7</b>
5 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E ASSOCIAZIONI .....	7
6 I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE .....	8
7 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.....	9
8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	10
8.1 <i>Le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	<i>10</i>
8.2 <i>La soluzione organizzativa della Società.....</i>	<i>11</i>
8.3 <i>Istituzione, nomina, cause di ineleggibilità, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>11</i>
8.4 <i>Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento del Modello e attività di reporting.....</i>	<i>12</i>
8.5 <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>13</i>
9 IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	13
9.1 <i>Principi Generali – Divieto di discriminazioni o ritorsioni – Divieto violazione misure di tutela del segnalante – Divieto di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.....</i>	<i>13</i>
9.2 <i>Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti.....</i>	<i>14</i>
9.3 <i>Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori .....</i>	<i>17</i>
9.4 <i>Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Partner, Collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti).....</i>	<i>18</i>
9.5 <i>Misure e accertamento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>18</i>
9.6 <i>Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare.....</i>	<i>18</i>
10 IL POTERE SANZIONATORIO DI ANAC.....	20
11 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	21
11.1 <i>La Comunicazione iniziale .....</i>	<i>21</i>
11.2 <i>La Formazione.....</i>	<i>21</i>
12 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	22
<b>SEZIONE SECONDA: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NAUTILUS SRL.....</b>	<b>23</b>
13 LA SOCIETA' E IL SUO SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO.....	23
14 LE MODALITA' DI COSTRUZIONE DEL MODELLO .....	23
15 LE ATTIVITA' SENSIBILI DI NAUTILUS.....	24
16 SVILUPPO DEL MODELLO.....	25
17 LINEE DI CONDOTTA .....	26
17.1 <i>Reati contro la Pubblica Amministrazione.....</i>	<i>26</i>
17.1.1 <i>Gestione dei rapporti con funzionari/rappresentanti della Pubblica amministrazione.....</i>	<i>26</i>
17.1.2 <i>Gestione degli approvvigionamenti, delle forniture, delle consulenze e di altri servizi professionali .....</i>	<i>28</i>
17.1.3 <i>Gestione delle attività commerciali.....</i>	<i>30</i>
17.1.4 <i>Selezione, assunzione, remunerazione e gestione del personale nel percorso di carriera .....</i>	<i>32</i>
17.2 <i>Reati di criminalità informatica .....</i>	<i>34</i>
17.2.1 <i>Gestione dei sistemi informativi aziendali.....</i>	<i>34</i>
17.3 <i>Reati in materia di criminalità organizzata e Reati Transnazionali.....</i>	<i>35</i>
17.3.1 <i>Gestione dei rapporti con terzi.....</i>	<i>35</i>
17.4 <i>Reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio .....</i>	<i>36</i>
17.4.1 <i>Gestione dei rapporti commerciali (clienti / fornitori) - concorrenziali .....</i>	<i>36</i>
17.5 <i>Reati Societari.....</i>	<i>39</i>
17.5.1 <i>Gestione della contabilità generale e redazione del bilancio.....</i>	<i>39</i>
17.6 <i>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro.....</i>	<i>42</i>
17.6.1 <i>Gestione della salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>42</i>

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

17.7	Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita autoriciclaggio	
	44	
17.7.1	Gestione dei flussi monetari e finanziari	44
17.8	Reati in materia di violazioni del diritto d'autore	44
17.8.1	Gestione dei sistemi informativi aziendali (installazione e gestione di software)	44
17.9	Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	44
17.9.1	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria, in occasione di procedimenti penali	44
17.10	Reati Ambientali	45
17.10.1	Gestione degli aspetti Ambientali	45
17.11	Reati Tributari	47
17.11.1	Gestione delle forniture, delle consulenze e altri servizi professionali	47
17.11.2	Gestione della contabilità fornitori	48
17.11.3	Gestione della contabilità clienti	50
17.11.4	Gestione della contabilità generale e redazione bilancio. Gestione dei flussi monetari e finanziari (tesoreria, cassa e rimborsi spesa)	52
17.11.5	Gestione degli adempimenti fiscali, del patrimonio aziendale e rapporti con l'Amministrazione finanziaria	53
17.12	Reati contro il patrimonio culturale	54
17.12.1	Gestione dei cantieri presso siti archeologici	54

# NAUTILUS SRL

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

## PREMESSA

### 1 NAUTILUS SRL

NAUTILUS SRL (d'ora innanzi anche la "Società" o "NAUTILUS") è stata costituita nel 1979 come impresa di lavori marittimi con specializzazione in lavori subacquei e recuperi.

Nel corso degli anni ha acquisito esperienza, tecnologia ed attrezzature che le hanno consentito di inserirsi tra le imprese più qualificate operanti sia nella laguna di Venezia che nel territorio nazionale ed estero, per enti pubblici, portuali, militari ed aziende private.

Oggi opera con le principali imprese che realizzano elettrodotti, linee telematiche e di telecomunicazione sottomarina.

#### **SEDI:**

Le attività dell'Azienda vengono svolte presso la sede amministrativa, la sede operativa e presso cantieri esterni.

#### **SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA:**

La sede Legale e Amministrativa della Nautilus S.r.l. in via Moranzani n° 42B presso Malcontenta (VE) è ubicata al piano terra e primo di una nuova costruzione ed ospita n° 9 stanze adibite ad ufficio ed una stanza utilizzata come sala riunioni.

L'accesso alla sede avviene attraverso un accesso esclusivo al piano terra.

La zona non è classificata come sismica e non è soggetta ad altri fenomeni naturali particolari.

Per la nuova sede sono stati elaborati il nuovo documento di valutazione dei rischi e il nuovo piano di emergenza.

#### **SEDE OPERATIVA:**

La sede Operativa è ubicata a Fusina – Venezia in Via Moranzani n. 84. (allegato A: planimetria del sito operativo)

Il sito dello stabilimento è posizionato nella parte centrale della laguna veneta, nella penisola di Fusina, a sud di Marghera, alla foce del Naviglio Brenta che sfocia nel canale Malamocco. La zona, non classificata come sismica, è comunque soggetta alle maree della laguna, senza che le stesse determinino particolari effetti sugli aspetti operativi, mentre va considerato il moto ondoso prodotto dalle imbarcazioni di passaggio, con effetti sulle operazioni svolte nella banchina.

L'insediamento operativo sorge in un'area occupata prevalentemente da aziende simili alla Nautilus.

La proprietà ha i seguenti confini:

- Nord / Nord-Est: strada provinciale Venezia – Padova N. 23;
- Est: Impresa di costruzioni Ing. Mantovani (lavori edili e marittimi);
- Sud: banchina della Nautilus e concessione idraulica sul Naviglio Brenta (spazio acqueo per ormeggio);
- Ovest: Impresa Rossi Renzo Costruzioni (lavori edili e marittimi).

Le abitazioni private più vicine sono situate a Conca Moranzani, a circa 500 mt. a Nord/Ovest lungo la provinciale.

Il nucleo abitativo più vicino è la frazione di Malcontenta, situata a circa 4 chilometri a Nord/Ovest.

A circa 800 mt. a Nord è situata la centrale termoelettrica ENEL di Fusina e a 3 Km nella stessa direzione il Petrolchimico di Marghera.

A Sud, oltre il Canale Brenta e prima del fronte lagunare, c'è la prima cassa di colmata.

A circa 500 mt. a Sud-Est c'è il camping Fusina con annesso porticciolo.

La sede operativa è raggiungibile tramite la provinciale Ve-PD.

L'insediamento, la cui estensione è di circa 11.000 mq. è costituito da un prefabbricato uso uffici di 87 mq, 2 prefabbricati ad uso magazzino / deposito rispettivamente di 480 220 mq e da 3 moduli abitativi di 20 mq. ciascuno uno dei quali adibito ad ufficio e gli altri a spogliatoio e docce.

Nella sede produttiva possono essere presenti fino ad un massimo di 22 addetti operativi interni, di cui 5 sempre presenti nella zona uffici e gli altri con presenze saltuarie, in quanto normalmente operano presso i cantieri esterni.

Occasionalmente sono presenti maestranze di ditte esterne che svolgono attività varie (manutenzioni, lavori di carpenteria, movimentazioni di materiali ecc.)

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

Per il riscaldamento sono presenti 5 termoventilatori distribuiti nella zona uffici, spogliatoio e docce.

Vengono utilizzati 2 boiler elettrici a serbatoio per la produzione di acqua calda per i bagni.

L'edificio non dispone di collegamento alla rete fognaria pubblica. È dotato di 2 fosse settiche che vengono svuotate periodicamente (ogni 3 / 4 mesi secondo necessità) da ditte esterne specializzate.

### CANTIERI ESTERNI:

Sono operanti su zone svariate del territorio nazionale, con caratteristiche fisico – ambientali e durata dei lavori estremamente variabili.

### SISTEMI DI GESTIONE

La Società è dotata di un Sistema di Gestione per la Qualità (d'ora innanzi anche "Sistema Gestione Qualità", o "SGQ") in accordo e conforme con la norma UNI EN ISO 9001. Il Sistema è individuato e descritto nel Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente, Sicurezza e Prevenzione della Corruzione e nella documentazione ad esso correlata (d'ora innanzi anche "Sistema di Gestione Integrato").

La Società è dotata di un Sistema di Gestione per l'Ambiente (d'ora innanzi anche "Sistema Gestione Ambientale", o "SGA") in accordo e conforme con la norma UNI EN ISO 14001. Il Sistema Gestione Ambientale è individuato e descritto nel Sistema di Gestione Integrato e nella documentazione ad esso correlata.

La Società è dotata di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza (d'ora innanzi anche "Sistema Salute e Sicurezza", o "SGS", o "SGSL") in accordo e conforme con la norma UNI ISO 45001. Il Sistema Gestione sulla Sicurezza è individuato e descritto nel Sistema di Gestione Integrato e nella documentazione ad esso correlata.

La Società è dotata di un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC) ai sensi della UNI EN ISO 37001:2016 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società.

## 2 LE FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora innanzi anche il "Modello") adottato da NAUTILUS SRL, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi anche "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto"), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 03/07/2017.

Il presente Modello costituisce il complesso organico di regole, principi di comportamento, disposizioni, procedure, compiti, responsabilità e attribuzioni, funzionale al perfezionamento della diligente gestione della Società e alla realizzazione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001 così come emerse in sede di adozione del Modello.

Funzione primaria del Modello è quella di formalizzare un sistema logico e organico di procedure e attività di controllo al fine di ridurre il rischio di commissione e tentata commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

La Società, dopo attenta valutazione da parte del suo Vertice, è saldamente determinata ad ottemperare alle previsioni disciplinate dal Legislatore nel D. Lgs. 231/2001 nel rispetto dei più elevati e condivisi parametri etici.

Attraverso il presente Modello NAUTILUS vuole, a seguito della valutazione dell'efficacia e dell'opportunità dei presidi di controllo in essere, conformarsi alla normativa della responsabilità amministrativa degli Enti e, conseguentemente, prevenire il perfezionamento delle condotte illecite di cui ai reati e illeciti amministrativi presupposto ex D. Lgs. 231/2001. In tal senso la NAUTILUS intende informare tutti i Destinatari dell'adozione del Modello da parte della Società evidenziando i principi etici a fondamento dell'attività della Società, rendendo noto il contenuto del Decreto e le conseguenze sanzionatorie irrogabili a seguito del perfezionamento dei reati e degli illeciti amministrativi presupposto.

NAUTILUS si impegna a rendere noto a tutti i Destinatari che sono vietati comportamenti illeciti e contrari alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, alle disposizioni di legge in generale, ai regolamenti, alle norme di vigilanza, alle regole aziendali interne e ai principi etici di riferimento.

## 3 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello della NAUTILUS si articola in due sezioni:

II. "SEZIONE PRIMA", nella quale si illustrano i contenuti e i principi del D.Lgs. 231/2001 nonché le ragioni a fondamento del Modello adottato dalla Società con indicazione dei principi generali e ispiratori dello stesso;

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

III. “SEZIONE SECONDA”, tale sezione ha lo scopo di illustrare nel dettaglio i contenuti specifici del Modello adottato da NAUTILUS, regolamentando i comportamenti aziendali ai fini di prevenire le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico;
- l’elenco dei reati e degli illeciti amministrativi del D.Lgs. 231/2001;
- il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (S.G.S.L.) ai sensi della UNI ISO 45001:2018 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il Sistema di Gestione Ambientale (SGA) ai sensi della UNI EN ISO 14001:2015 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC) ai sensi della UNI EN ISO 37001:2016 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il corpo procedurale aziendale in materia di Privacy;
- Statuto, Atto Costitutivo;
- le clausole contrattuali 231 e 37001;
- il Regolamento Interno Aziendale;
- il mansionario;
- l’organigramma aziendale;
- i Flussi Informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

#### 4 I DESTINATARI

Il Modello ha la funzione di sensibilizzare i dipendenti della NAUTILUS, ed in generale tutti coloro che operano per conto o su mandato della Società, in merito al contenuto del D. Lgs. 231/2001 ed alle conseguenze sanzionatorie a carico della Società derivanti da un comportamento illecito perfezionato dai Destinatari del Modello nell’interesse o vantaggio della Società.

Le regole, i principi di comportamento, le disposizioni, le procedure, le responsabilità e le attribuzioni contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali di NAUTILUS ed in particolare a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, a tutti i dipendenti della Società, ai componenti degli organi societari, ai soggetti coinvolti nelle funzioni di Organismo di Vigilanza, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima quali consulenti e professionisti esterni di NAUTILUS.

La Società presta particolare attenzione ai rapporti esistenti, passati, presenti o futuri, con i *partner* commerciali che saranno debitamente informati relativamente all’esistenza del Modello ai suoi principi e espressamente invitati a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

### SEZIONE PRIMA: IL DECRETO LEGISLATIVO, N. 231/2001

#### 5 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E ASSOCIAZIONI

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e emanato in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli Enti. Si tratta di una responsabilità autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, che si affianca a quest'ultima e che nonostante sia stata definita "amministrativa" dal Legislatore, presenta i caratteri tipici della responsabilità "penale", dato che consegue prevalentemente alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Da un punto di vista oggettivo l'ente è responsabile e quindi imputabile dei reati o degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto commessi dai seguenti soggetti (ex art. 5 D. Lgs. 231/2001):

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- c) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

A norma del dell'art. 5 comma 2 "l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi."

Appare con ciò evidente che fondamento della responsabilità dell'ente è la commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Emerge come i soggetti che con il loro comportamento illecito possono far sorgere la responsabilità dell'Ente sono quindi ricondotti a due gruppi ossia l'alto *management* o soggetti in posizione apicale (legali rappresentanti, direttori generali, amministratori, liquidatori e coloro che di fatto ricoprono funzioni apicali e che quindi esprimono la politica dell'impresa identificandosi in essa) e i dipendenti, ovvero, coloro che sono soggetti alla direzione o alla vigilanza dei primi compresi anche gli agenti e i promotori, relativamente all'attività da essi svolta per la società.

Si è optato quindi per una scelta di ampio respiro pragmatico focalizzata sulla posizione concretamente svolta dal soggetto, piuttosto che sulla sua qualifica formale. Tale soluzione è conforme alla moderna struttura organizzativa delle imprese.

Il presupposto oggettivo della responsabilità dell'ente richiede ancora che i reati sopra indicati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5) al fine di esplicitare il rapporto di immedesimazione organica.

Le due finalità possono sussistere congiuntamente, ma è sufficiente il perfezionamento di una delle due per determinare la responsabilità dell'ente.

Per interesse si intende l'intenzione dell'autore materiale del reato di recare benefici con il suo comportamento all'Ente per il quale opera a prescindere dal raggiungimento concreto del beneficio, mentre il vantaggio è l'effettivo beneficio ottenuto dall'ente.

La responsabilità dell'ente rimane invece esclusa nei casi in cui sia provato che il soggetto ha agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi (art. 5, n. 2 D. Lgs. 231/2001) o contro l'interesse dell'ente causando così un'interruzione del rapporto di immedesimazione.

La responsabilità amministrativa dell'ente si applica anche alle ipotesi in cui uno dei reati rimanga nella forma del tentativo.

La responsabilità amministrativa degli enti non esclude ma, anzi, si somma a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti in via preventiva ovvero nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

- ✓ *sanzione pecuniaria* - si applica, attraverso un sistema a "quote", ogniqualevolta l'ente sia riconosciuto responsabile in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37;
- *sanzione interdittiva* - si applica per tutte le tipologie di illeciti contemplate dal Decreto (ad esclusione dei reati societari di cui all'art. 25-ter e ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato di cui all'art. 25-sexies) e per le ipotesi di maggior gravità; possono essere comminate anche in via cautelare e si traducono:

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

- a. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
  - b. nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c. nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
  - d. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi o nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- *confisca* - viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato;
  - *pubblicazione della sentenza* - può essere disposta quando all'ente venga applicata una sanzione interdittiva.

### **6 I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE**

Al fine di procedere all'inquadramento della disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è opportuno elencare di seguito i reati presupposto vigenti alla data di adozione del presente Modello, rinviando per maggiori dettagli all'allegato 2 del Modello ("Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi del D.Lgs. 231/2001").

Le fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti macrocategorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (*artt. 24 e 25 del Decreto*);
- reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati (*art. 24-bis del Decreto*);
- reati in materia di criminalità organizzata (*art. 24-ter del Decreto*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (*art. 25-bis del Decreto*);
- reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (*art. 25-bis.1 del Decreto*);
- reati societari (*art. 25-ter del Decreto*);
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (*art. 25-quater del Decreto*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (*art. 25-quater.1 del Decreto*);
- delitti contro la personalità individuale (*art. 25-quinquies del Decreto*);
- reati di abusi di mercato e relativi illeciti amministrativi (*art. 25-sexies del Decreto*);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro (*art. 25-septies del Decreto*);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (*art. 25-octies del Decreto*);
- reati in materia di violazioni del diritto d'autore (*art. 25-novies del Decreto*);
- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (*art. 25-decies del Decreto*);
- reati ambientali (*art. 25-undecies del Decreto*);
- reati transnazionali (*art. 10 legge 16 marzo 2006, n. 146*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (*art. 25-duodecies del Decreto*);
- razzismo e xenofobia (*art. 25-terdecies del Decreto*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (*art. 25-quaterdecies del Decreto*);
- reati tributari (*art. 25-quinquiesdecies del Decreto*);
- contrabbando (*art. 25-sexiesdecies del Decreto*);
- delitti contro il patrimonio culturale (*art. 25-septiesdecies*);



# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*).

### 7 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Il D.lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai reati qualora l'ente sia in grado di provare che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi;
2. il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Legislatore richiede tuttavia un requisito ulteriore oltre a quanto sopra descritto affinché vi sia un esonero o una limitazione della responsabilità dell'ente. Oltre all'adozione del Modello da parte dell'organo dirigente è infatti necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo e che quindi il complesso organico di regole, principi di comportamento, disposizioni, procedure, compiti, responsabilità e attribuzioni in esso contenute sia concretamente applicato e rispettato dai Destinatari tutti.

Il D.lgs. 231/2001 prevede inoltre che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento e Linee Guida redatti dalle Associazioni rappresentative degli Enti.

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, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Per quanto concerne l'aspetto della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) specifica ulteriormente il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo per quanto concerne il contenuto in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'art. 30 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 stabilisce infatti che "il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSLL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione Consultiva Permanente di cui all'articolo 6 del D.lgs. 81/2008.

La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali (comma introdotto dall'articolo 20 del D.lgs. n. 106 del 2009).

Su questi presupposti la Società, facendo riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria e ANCE ai sensi dell'art. 6 c. 3 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, come nel tempo aggiornate e, in conformità all'art. 30 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ha specificato il corpo procedurale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'apposito documento "GUIDA INTEGRATA" che costituisce parte integrante del Modello 231. Il SGSLL della Società è attualmente conforme alla norma UNI ISO 45001:2018.

## 8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 8.1 Le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. b del D. Lgs. 231/2001, ai fini dell'effettiva efficacia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, l'ente deve costituire un Organo di Vigilanza (OdV) destinato a controllare l'esatta applicazione del Modello. A norma di legge, l'OdV deve essere creato all'interno dell'ente ed essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, c. 1, lett. b D. Lgs. 231/2001) ed essere caratterizzato dal requisito dell'indipendenza rispetto alle altre Funzioni aziendali.

In assenza di una espressa previsione normativa, le caratteristiche essenziali dell'OdV, i suoi poteri e le sue funzioni sono rintracciabili nelle posizioni della dottrina e della giurisprudenza e nelle indicazioni prodotte dalle Associazioni di Categoria nelle Linee Guida.

Relativamente alle funzioni dell'OdV questo sono qualificabili nella:

- Attività di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello, sull'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, sulla regolare tenuta dei documenti. La vigilanza deve essere continuativa e ha ad oggetto il modello concretamente elaborato in ogni sua componente.
- Attività di adattamento ed aggiornamento del modello.
- Attività di informativa e coordinamento interorganico.
- Attività di relazione all'Organo Dirigente.

Per quanto attiene alle caratteristiche essenziali devono essere rispettati i seguenti requisiti:

- L'OdV deve essere autonomo e quindi in condizione di agire in totale autonomia decisionale rispetto alla società.
- L'OdV deve essere indipendente nel senso che non deve concretizzarsi una condizione di sudditanza dell'organo rispetto alla società. L'OdV deve, perché ciò possa avvenire, essere collocato al vertice della gerarchia societaria e della linea di comando in modo da rendere insindacabili le sue decisioni.
- L'autonomia e l'indipendenza dell'istituendo Organo devono essere i criteri di riferimento ai fini della nomina dei suoi membri.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

- L'OdV deve essere dotato di un idoneo budget stanziato dall'Amministratore Unico con la quale l'Organismo di Vigilanza può liberamente far fronte alle necessità nascenti nell'esercizio delle sue funzioni istituzionali.
- L'OdV deve essere strutturato in modo da garantire una continuità d'azione.
- L'OdV deve essere costituito da componenti (può essere altresì monocratico) titolari di specifici requisiti di professionalità ed onorabilità e indipendenza.

Per concludere, i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- Poteri ispettivi.
- Potere di accesso a tutte le informazioni e documentazioni aziendali.
- Potere di controllo delle procedure operative e esercizio delle funzioni a rischio.
- Potere di produrre osservazioni e suggerimenti e quindi di relazionare all'Organo Dirigente sulle esigenze integrative del modello.
- Potere di comunicare all'Organo Dirigente sulle infrazioni ai fini del procedimento sanzionatorio.
- Potere di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure organizzative interne.

### 8.2 La soluzione organizzativa della Società

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, la Società ha deciso di identificare l'Organismo di Vigilanza in un organismo monocratico esterno costituito *ad hoc*, in condizione di offrire il più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è costituito da un componente:

a) un consulente esterno esperto in materia di Responsabilità Amministrativa degli enti e di *Risk Management*.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare (sotto la sua diretta sorveglianza) nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità e usufruendo del *budget* messo a disposizione. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni è assegnato a tale organismo un fondo annuo deciso dall'Amministratore Unico di NAUTILUS. L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Vertice Aziendale.

### 8.3 Istituzione, nomina, cause di ineleggibilità, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di NAUTILUS è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e i suoi membri restano in carica per il tempo stabilito in fase di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione di NAUTILUS, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha nominato in data 03/07/2017 con decorrenza dal 03/07/2017 l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito anche "OdV"), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

In seguito, con verbale di determina del 14/12/2018, a seguito delle dimissioni del precedente Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico ha nominato un nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

#### Cause di ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, anche se emessa *ex artt.* 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

### Revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza vengono revocati dalla carica solamente per giusta causa e nello specifico nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita delle situazioni di onorabilità di cui all'art. 109 TUB;
- in caso di accertamento, da parte dell'Amministratore Unico, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

La revoca dei poteri propri di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita determina dell'Amministratore Unico.

### Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

La sospensione dei poteri propri di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto mediante un'apposita determina dell'Amministratore Unico, in presenza di una causa di sospensione.

## **8.4 Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento del Modello e attività di reporting**

Nell'espletamento delle sue funzioni, all'OdV è affidato il compito di:

- Vigilare in modo continuativo sulla base del Piano di Interventi sull'osservanza di tutti i Destinatari delle prescrizioni, delle regole, dei principi etici e di comportamento contenute nel Modello;
- Procedere alla raccolta, elaborazione e conservazione di ogni informazione rilevante acquisita nell'espletamento delle proprie funzioni;

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

- verificare su base periodica e con “interventi a sorpresa”, operazioni od atti specifici, posti in essere nelle aree a rischio;
- redigere una motivazione a sostegno della decisione presa in merito ad ogni indagine effettuata e predisposizione di un documento che attesti quanto effettuato;
- segnalare al Vertice aziendale, al fine di avviare il procedimento disciplinare, le violazioni effettuate dai soggetti tenuti al rispetto dei principi etici di NAUTILUS e delle norme di comportamento di cui al Modello medesimo;
- fornire chiarimenti ai Destinatari rispetto a quesiti inerenti al Modello e ricevere qualsivoglia suggerimento teso ad implementare lo stesso ed a renderlo maggiormente efficace;
- conservare tutta la documentazione (informazioni, segnalazioni, report) previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo relativa alle attività innanzi specificate.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno ogni sei mesi, secondo un calendario a tal fine predisposto. Ciascun membro dell'OdV può richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogniqualvolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'Organismo medesimo.

L'Amministratore Unico ha facoltà di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi. Per tutti gli altri aspetti operativi si rimanda allo specifico documento “Regolamento dell'Organismo di Vigilanza”.

L'OdV riferisce direttamente all'Amministratore Unico relativamente alle tematiche inerenti il Modello.

Annualmente l'Organismo di Vigilanza deve predisporre un rapporto scritto indirizzato all'Amministratore Unico, sottoscritto da tutti i suoi membri, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

### 8.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da NAUTILUS ai fini del Decreto, tutte le Funzioni aziendali e il personale della Società è tenuto ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità descritte nel Documento “Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza”.

## 9 IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1 Principi Generali – Divieto di discriminazioni o ritorsioni – Divieto violazione misure di tutela del segnalante – Divieto di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave

Un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello stesso. Simili violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari. Le sanzioni sono applicabili anche ai soggetti quali consulenti / fornitori / partner, in questo caso sono sanzioni di tipo contrattuale.

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, in conformità con le previsioni del D.lgs. 231/2001, la Società introduce e prevede l'applicazione di un idoneo sistema sanzionatorio, con *sanzioni proporzionate alla gravità* della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari. Tali sanzioni si applicano a prescindere dagli esiti anche processuali dell'infrazione posta in essere e del concretizzarsi quindi della responsabilità della Società.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni si applicano, nel dettaglio, i seguenti criteri generali:

- livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
- esistenza di precedenti disciplinari;
- gravità della condotta rapportata all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D.lgs.231/2001;
- valutazione delle circostanze che accompagnano la violazione.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

L'adozione di misure discriminatorie (anche sanzionatorie), dirette o indirette, da parte del Vertice Aziendale, di dipendenti o collaboratori in genere della Società e più in generale da parte di chiunque agisca in nome e per conto della Società nei confronti dei soggetti che formulano "informazioni" e / o "segnalazioni" può essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, nel rispetto delle previsioni di contrattazione collettiva applicabili, sono sanzionabili le azioni / comportamenti in violazione del Modello in ogni sua parte inteso, e quindi anche delle procedure collegate e in esso richiamate.

Costituisce una violazione del Modello, e quindi è sanzionabile, la violazione delle misure di tutela del segnalante come specificate nel Modello, l'adozione di misure discriminatorie (anche sanzionatorie), dirette o indirette, da parte del Vertice Aziendale, di dipendenti o collaboratori in genere della Società e più in generale da parte di chiunque agisca in nome e per conto della Società nei confronti dei soggetti che formulano "informazioni" e / o "segnalazioni", nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

In osservanza del principio di legalità, di seguito si definisce un elenco delle possibili violazioni del Modello che devono essere oggetto di sanzioni:

- la violazione delle misure di tutela del segnalante come specificate nel Modello;
- l'adozione di misure discriminatorie (anche sanzionatorie), dirette o indirette, da parte del Vertice Aziendale, di dipendenti o collaboratori in genere della Società e più in generale da parte di chiunque agisca in nome e per conto della Società nei confronti dei soggetti che formulano "informazioni" e / o "segnalazioni";
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.
- la mancata osservanza del Modello e delle sue procedure comportamentali previste o richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi previsti e prescritti;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità con il principio di trasparenza;
- l'omissione dei controlli da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di un atto elusivo del sistema di controllo.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i comportamenti sanzionabili sono quelli relativi al mancato rispetto degli adempimenti previsti dal Testo Unico Sicurezza (come specificato dagli artt. dal 55 al 59 del medesimo documento), in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale applicato.

### 9.2 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti

#### Dipendenti diversi dai dirigenti

Di seguito sono indicati i provvedimenti disciplinari applicabili ai dipendenti e i casi in cui questi possono concretizzarsi:

**Rimprovero verbale:** in caso di lieve inosservanza (anche omissiva) **colposa** dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di *violazione delle procedure e norme interne* previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento negligente o non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una *lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni* impartite dal Vertice Aziendale o dai Responsabili gerarchici. Tale sanzione si applica anche in caso di tolleranza o omessa comunicazione di irregolarità lievi da parte di altri soggetti Destinatari.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

Rimprovero scritto: in caso di inosservanza **colposa** dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di *violazione colposa delle procedure e norme interne* previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento (anche omissivo) non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché **non lieve**, comunque, **non grave**, correlandosi detto comportamento ad *una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni* impartite dal Vertice Aziendale o dai Responsabili gerarchici.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si richiamano le seguenti condotte come punibili con il rimprovero scritto:

- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o omessa comunicazione di irregolarità non lievi ma nemmeno gravi da parte di altri soggetti Destinatari.
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure. Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni: in caso di inosservanza per **colpa grave** dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di *violazione delle procedure e norme interne previste e/o* richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di *un comportamento (anche omissivo) non conforme o non adeguato* alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata **di una certa gravità**, anche se dipendente da recidiva.

Tra tali comportamenti sanzionati con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni rientra, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la mancata (reiterata) partecipazione, senza giustificato motivo ai corsi di training relativi al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.

Tale sanzione si applica nel caso di effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate o nel caso di violazione delle misure a tutela del segnalante con colpa grave.

La stessa sanzione sarà applicata ad esempio in caso di comportamento **colposo e/o negligente** il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (ad es., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione).
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali o in tutte le attività connesse agli aspetti di gestione ambiente e salute e sicurezza.
- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:
  - ✓ omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
  - ✓ inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
  - ✓ omissione grave nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
  - ✓ omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
  - ✓ inosservanza grave delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

- ✓ ogni e qualsiasi altra inosservanza grave di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

Licenziamento per giustificato motivo: in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento caratterizzato da *grave inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne* stabilite dal presente Modello, anche *se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto*.

- Costituiscono motivazioni rilevanti:
  - ✓ reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'effettuazione reiterata con colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate o quali reiterate violazioni con colpa grave delle misure a tutela del segnalante;
  - ✓ adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
  - ✓ reiterata grave inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
  - ✓ omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello tali da esporre la Società ad un rischio grave di perfezionamento di un reato presupposto.

Licenziamento per giusta causa: in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un *comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne* del presente Modello, che, *ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario* che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero *risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione*, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- ✓ l'effettuazione con dolo di segnalazioni che si rivelano infondate o violazioni con dolo delle misure a tutela del segnalante;
- ✓ la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- ✓ la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- ✓ la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### Dipendenti dirigenti

La violazione dei principi e delle regole comportamentali previste dal presente Modello, dal Codice Etico e dalle procedure aziendali da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un *comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni* sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal CCNL di riferimento e successivi rinnovi, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche la *mancata vigilanza* da parte del personale dirigente *sulla corretta applicazione*, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, *delle regole e delle procedure previste dal Modello e dalle procedure aziendali*, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentata, la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi, o, più in generale, l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.



# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- ✓ l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate o quali violazioni con dolo o colpa grave delle misure a tutela del segnalante;
- ✓ commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ✓ ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- ✓ non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- ✓ non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc. delle autorità preposte;
- ✓ effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- ✓ presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- ✓ destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- ✓ renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- ✓ assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- ✓ non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

### 9.3 Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori

Il provvedimento del rimprovero scritto potrà essere irrogato in caso di *lieve* inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello, nel Codice Etico o nelle procedure aziendali, ovvero in caso di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato a tutte le suddette prescrizioni, correlandosi detto comportamento ad una *lieve inosservanza delle suddette norme e/o procedure*.

Il provvedimento della multa fino al 50% degli emolumenti dovuti all'Amministratore potrà essere irrogato in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello, nel Codice Etico o nelle procedure aziendali ovvero in caso di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, correlandosi detto comportamento ad una *inosservanza tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque non grave*, a condizione che da tale comportamento non siano discese conseguenze di alcun tipo in capo alla Società.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

Senza limitare la generalità di quanto precede, si precisa che il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche nei casi di significativo ritardo nell'adozione di misure a seguito di segnalazioni da parte dell'OdV o nella redazione della documentazione prevista dal Modello, dal Codice Etico o dalle procedure aziendali.

I casi più gravi di violazioni integranti un *notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne* contenute nel presente Modello, nel Codice Etico o nelle procedure aziendali, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate o quali violazioni con dolo o colpa grave delle misure a tutela del segnalante, anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, possono dar luogo, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente (i) alla revoca totale o parziale delle procure o (ii) alla giusta causa di revoca del mandato con effetto immediato. In quest'ultima ipotesi la Società avrà diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita posta in essere.

### 9.4 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Partner, Collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti)

Eventuali condotte di fornitori, agenti, collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti) o partner commerciali in contrasto con le disposizioni del Modello e del Codice Etico possono comportare la risoluzione del contratto o del rapporto negoziale qualora ciò sia prescritto da apposite clausole contrattuali e sempre fatto salvo il risarcimento del danno.

Può rappresentare una ipotesi di risoluzione del contratto o del rapporto negoziale la violazione delle misure di tutela del segnalante previste nel Modello o la formulazione di una segnalazione, con dolo o colpa grave, che si riveli infondata.

### 9.5 Misure e accertamento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza (o un suo componente), per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo vigilare sulle violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, l'Amministratore Unico procede agli accertamenti necessari e potranno assumere, gli opportuni provvedimenti ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Nella fase di accertamento verrà contestato al soggetto interessato l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza vengono revocati dalla carica solamente per giusta causa e nello specifico nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita delle situazioni di onorabilità di cui all'art. 109 TUB;
- in caso di sentenza di condanna di primo grado della Società o di società controllata / collegata della quale l'OdV sia contemporaneamente OdV ai sensi del Decreto ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV secondo quanto previsto dall'art. 6 c. 1 lett. d) del Decreto.
- in caso di accertamento, da parte dell'Organo Dirigente, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

La revoca dei poteri propri di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita determina dell'Amministratore Unico.

### 9.6 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di dipendenti (anche dirigenti), amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare come supporto all'organo preposto all'irrogazione e applicazione della sanzione.

#### Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In coerenza con il processo attualmente adottato dalla Società, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al presente Modello siano quelle previste nel CCNL di riferimento.

Qualora si riscontri una presunta violazione del Modello, l'OdV, a seguito di opportune indagini, trasmette al Datore di Lavoro una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che si presumono contestate;
- gli estremi del soggetto presunto responsabile della violazione;
- eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli elementi di riscontro;
- proposta di sanzione.

A questo punto il Datore di Lavoro, esegue le indagini e valutazioni necessarie alla verifica di quanto sottoposto dall'OdV.

La procedura d'accertamento sarà condotta dal Datore di Lavoro e coinvolge anche l'OdV. L'Organismo di Vigilanza collabora attivamente con il Vertice Aziendale per valutare la rilevanza, da un punto di vista '231', della violazione in corso di accertamento.

La Società non può porre in essere alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza aver preventivamente contestato l'addebito consentendo in contraddittorio il diritto di difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere fatta in forma scritta con descrizione dei fatti contestati.

A seguito della preventiva contestazione dell'addebito, il dipendente può presentare le proprie ragioni e idonea difesa.

Nella fase di accertamento verrà contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

L'eventuale comminazione del provvedimento disciplinare deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto.

Al Datore di Lavoro spetta l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231, è comunicato dal Datore di Lavoro all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Datore di Lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso l'archivio del Datore di Lavoro.

### Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a Dirigenti

Una segnalazione riguardante una presunta violazione, da parte di un dirigente, delle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Modello, deve essere sottoposta al Datore di Lavoro, per il tramite dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza collabora attivamente con il Datore di Lavoro per valutare la rilevanza, da un punto di vista '231', della violazione in corso di accertamento.

In coerenza con il processo attualmente adottato dalla Società, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al presente Modello siano quelle previste nel CCNL di riferimento.

Qualora si riscontri una presunta violazione del Modello, l'OdV, a seguito di opportune indagini, trasmette al Datore di Lavoro una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che si presumono contestate;
- gli estremi del soggetto presunto responsabile della violazione;

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

- eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli elementi di riscontro;
- proposta di sanzione.

A questo punto il Datore di Lavoro, esegue le indagini e valutazioni necessarie alla verifica di quanto sottoposto dall'OdV.

La procedura d'accertamento sarà condotta dal Datore di Lavoro e coinvolge anche l'OdV. L'Organismo di Vigilanza collabora attivamente con il Datore di Lavoro per valutare la rilevanza, da un punto di vista '231', della violazione in corso di accertamento.

La Società non può porre in essere alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dirigente senza aver preventivamente contestato l'addebito consentendo in contraddittorio il diritto di difesa.

A seguito della preventiva contestazione dell'addebito, il dirigente può presentare le proprie ragioni e idonea difesa.

Nella fase di accertamento verrà contestato al dirigente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

L'eventuale comminazione del provvedimento disciplinare deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto.

Al Datore di Lavoro spetta l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231, è comunicato dal Datore di Lavoro all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Datore di Lavoro, nonché la notifica al dirigente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso l'archivio del Datore di Lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

### Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti dell'Organo Dirigente

Alla notizia di una inosservanza da parte di un Amministratore delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Amministratore Unico, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa. Tali comportamenti possono costituire giusta causa per proporre, nel rispetto di Statuto e Atto Costitutivo, la revoca con effetto immediato del mandato.

A seguito della segnalazione della summenzionata violazione verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento eseguita dall'Amministratore Unico.

L'Amministratore a cui viene contestata la violazione del Modello ha diritto di difesa argomentando le proprie ragioni. Accertata l'esistenza di un illecito disciplinare, la Società irrognerà la sanzione più appropriata, tenendo conto dei criteri generali indicati nella precedente sezione.

Tutta la documentazione prodotta, è archiviata presso l'archivio del Datore di Lavoro.

### Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti, di collaboratori esterni / Fornitori / Partner / terzi che agiscano su mandato della Società

Ogni violazione è comunicata, su segnalazione del Referente della Funzione a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico, mediante sintetica relazione scritta. Le violazioni potranno determinare nei casi di maggiore gravità la risoluzione del rapporto contrattuale.

## 10 IL POTERE SANZIONATORIO DI ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando 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 già stata 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.

## 11 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 11.1 La Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale in particolare attraverso:

- l'invio di una comunicazione scritta dell'Organo Dirigente a tutto il personale sui contenuti del D.lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- la diffusione del Modello mediante la messa a disposizione di copia dello stesso nel corso delle sessioni di *training*;
- la distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e al personale;
- la messa a disposizione del Modello e dei suoi allegati in un luogo aziendale accessibile a tutti.

Ai nuovi assunti viene consegnato, contestualmente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un "kit" informativo contenente una introduzione alla normativa del D.lgs. 231/2001 e copia del Codice Etico della Società.

I nuovi assunti vengono informati sul contenuto del D.lgs. 231/2001 e sulle regole, i principi, le modalità comportamentali e le finalità del Modello della Società.

Tali soggetti, con la consegna del Codice Etico, sottoscrivono una formale Dichiarazione di Presa d'atto e visione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società, delle finalità di tale Modello e del suo contenuto, impegnandosi, nello svolgimento dei propri compiti a rispettarne il contenuto, i principi, le regole e le procedure.

### 11.2 La Formazione

Nell'espletamento delle attività prodromiche all'efficace attuazione del Modello, la Società si impegna a garantire una puntuale e programmata diffusione interna ed esterna del Modello e delle regole etiche e comportamentali in esso esplicitate.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di collaborare con la Società nell'attività di diffusione del Modello anche attraverso la messa a disposizione del Modello a tutto il personale e ai Destinatari in generale in un luogo accessibile a tutti all'interno dell'azienda.

L'OdV, con l'attiva collaborazione delle Funzioni / Direzioni Aziendali, promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi, i contenuti, le regole comportamentali del Modello. Tali iniziative valutate dall'OdV in stretta collaborazione con l'Amministratore Unico avvengono in considerazione dell'esigenza di differenziare il contenuto della formazione ed informazione in relazione al ruolo, alle responsabilità delle risorse interessate con particolare approfondimento per i Destinatari che operano nelle aree sensibili e per i soggetti qualificati come apicali.

L'Amministratore Unico provvede a interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

In particolare, NAUTILUS prevede l'erogazione di corsi che illustrino:

- il quadro normativo di riferimento;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da NAUTILUS;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo;

da erogare in sezioni di *training* in aula, con livelli di dettaglio differenti, a seconda degli incarichi svolti in azienda.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i *neoassunti* ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici.

Periodicamente si procederà alla *reiterazione dei corsi*.

### 12 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità con le previsioni del D.lgs. 231/2001 la Società e il suo Vertice agiscono con lo specifico intento di mantenere il Modello costantemente monitorato nella sua efficacia ed effettività e aggiornato. Affinché il Modello rifletta le specifiche esigenze della Società e la sua concreta operatività, questo deve essere adeguato e aggiornato nelle seguenti ipotesi:

- modifiche ed integrazioni al D.lgs. 231/2001;
- modifiche significative della struttura organizzativa di NAUTILUS, modificazioni delle attività d'impresa della Società.

Potranno essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'aggiornamento del Modello spetta all'Amministratore Unico, salvo quanto espressamente previsto congiuntamente dall'Amministratore Unico per le modifiche demandate ad altro soggetto incaricato.

L'Organismo di Vigilanza deve sollecitare (e non procedere all'aggiornamento) in presenza dei presupposti necessari l'aggiornamento del Modello da parte dell'Organo Dirigente.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

### SEZIONE SECONDA: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NAUTILUS SRL

#### 13 LA SOCIETA' E IL SUO SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Ad oggi la NAUTILUS è una società a responsabilità limitata, con sede legale in Venezia (VE) via Moranzani 42/B CAP 30176 Frazione MALCONTENTA.

La struttura organizzativa della Società prevede come Organo Dirigente un Amministratore Unico.

Come da organigramma aziendale, la Società è strutturata in varie Funzioni aziendali.

L'operatività della struttura di NAUTILUS è regolata da un:

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico;
- l'elenco dei reati e degli illeciti amministrativi del D.Lgs. 231/2001;
- il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (S.G.S.L.) ai sensi della UNI ISO 45001:2018 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il Sistema di Gestione Ambientale (SGA) ai sensi della UNI EN ISO 14001:2015 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC) ai sensi della UNI EN ISO 37001:2016 come individuato e descritto nella Guida Integrata adottata dalla Società;
- il corpo procedurale aziendale in materia di Privacy;
- Statuto, Atto Costitutivo;
- le clausole contrattuali 231 e 37001;
- il Regolamento Interno Aziendale;
- il mansionario;
- l'organigramma aziendale;
- i Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

#### POTERI

- ATTO COSTITUTIVO / STATUTO

#### RESPONSABILITÀ

- ORGANIGRAMMA;
- MANSIONARIO

#### 14 LE MODALITÀ DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Sin dal 03/07/2017 la Società si è impegnata ad implementare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- ✓ Analisi del rischio con mappatura delle attività svolte dalle varie Funzioni / Direzioni della Società e dai Destinatari in generale, individuando quelle potenzialmente a rischio ai sensi del Decreto: tale attività è stata effettuata tramite l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, principali procedure aziendali, verbali dell'Amministratore Unico, procure e sistema dei poteri, documentazione rilevante della Società, analisi degli standard contrattuali della Società) ed una serie di incontri con i soggetti chiave della struttura aziendale al fine di comprendere e far emergere comportamenti aziendali non formalizzati che potrebbero costituire un potenziale rischio reato ai fini del D.lgs. 231/2001. I risultati di tali incontri sono stati formalizzati, dopo le interviste effettuate, in documenti di analisi rischio reato, condivisi con i Responsabili intervistati.

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- ✓ Rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis* sulle aree individuate come potenzialmente a rischio. L'attività si è svolta con una analisi valutativa della reale e attuale situazione societaria attraverso la ponderazione dei controlli e delle procedure esistenti in relazione alle attività societarie e in particolare con pertinenza a quelle individuate come sensibili ai fini del D.lgs. 231/01. Sulla base delle indicazioni contenute nel D.lgs. 231/01 e nelle principali linee guida delle Associazioni di categoria in primis Confindustria e delle *Best Practices*, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema procedurale di controllo e del sistema organizzativo interno per la definizione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come previsto dal D.lgs. 231/01, aderente alla realtà aziendale della Società.
- ✓ Predisposizione del Modello adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Modello rappresenta e costituisce l'insieme dei principi, delle procedure e delle regole emerse durante la fase di valutazione e preparazione, con specifica attenzione ai seguenti principi generali di *governance*:
  - verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
  - rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - comunicazioni all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.
- ✓ Nomina di un Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi anche "OdV"), preposto alla vigilanza ed all'osservanza del Modello e incaricato di proporre eventuali attività di aggiornamento del Modello medesimo.

Nell'ambito delle attività di mappatura dei rischi si è svolto un processo di sensibilizzazione del personale della Società alla funzione del Modello e ai principi comportamentali cui la Società si ispira.

Il continuo ampliamento del novero dei reati presenti nel D.Lgs. 231/2001 ha portato ad un mutamento dei profili di rischio della Società e ha richiesto una costante analisi delle aree ritenute a rischio nonché la valutazione dell'efficienza dei sistemi di controllo in essere, con particolare riferimento alle fattispecie di reato che nel tempo sono state inserite nel Decreto.

La Società ha provveduto, tenuto conto anche delle modifiche organizzative intercorse nel periodo, ad aggiornare la mappatura delle aree potenzialmente a rischio e, conseguentemente, ad aggiornare il proprio Modello e documenti correlati.

L'attività è stata svolta mediante l'analisi della documentazione disponibile (sistema di deleghe e poteri, procedure, etc.) e interviste ai referenti aziendali interessati al fine di identificare i nuovi profili di rischio e valutare i meccanismi di controllo implementati a presidio degli stessi.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in un documento di mappatura denominato "Documento Analisi degli incontri per la valutazione dei profili di rischio potenziali ex D.Lgs. 231/2001", condiviso con i Responsabili intervistati.

Tutti i documenti predisposti nel tempo sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

### 15 LE ATTIVITA' SENSIBILI DI NAUTILUS

A seguito della mappatura della attività della Società sono state individuate le aree potenzialmente a rischio o strumentali per la realizzazione dei reati e degli illeciti amministrativi.

In ragione della specifica operatività della Società, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione delle seguenti fattispecie di reati:

- art. 24: reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione;
- art. 24-bis: reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati;
- art. 24-ter: reati in materia di criminalità organizzata;
- art. 25: reati contro la Pubblica Amministrazione;
- art. 25-bis: reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis.1: reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio;
- art. 25-ter: reati societari;



# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

- art. 25-septies: reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro;
  - art. 25-octies: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
  - art. 25-novies: reati in materia di violazioni del diritto d'autore;
  - art. 25-decies: induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
  - art. 25-undecies: reati ambientali;
  - art. 25-duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
  - art. 25-quinquiesdecies: reati tributari;
  - art. 25-septiesdecies: delitti contro il patrimonio culturale;
  - art. 25-duodevicies: riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
  - art. 10 Legge n. 146/2006: reati transnazionali commessi nell'interesse o a vantaggio della Società medesima.
- e conseguentemente di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati.

Sono, invece, stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione di:

- art. 25-quarter: delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater.1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-quinquies: delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-sexies: reati di abusi di mercato e relativi illeciti amministrativi;
- art. 25-terdecies: razzismo e xenofobia;
- art. 25-quaterdecies: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25-sexiesdecies: contrabbando.

Con riferimento a tali reati, si sono ritenuti efficaci i presidi introdotti dalla Società nel proprio Codice Etico, ove si impone a tutti i Destinatari l'assoluto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la Società opera, nonché degli imprescindibili valori di imparzialità, integrità, dignità ed uguaglianza, a pena di applicazione di sanzioni disciplinari per i dipendenti e di risoluzione dei contratti per i soggetti terzi.

## 16 SVILUPPO DEL MODELLO

Conseguentemente alle attività di analisi delle aree di attività della Società e di individuazione dei profili di rischio con conseguente analisi del sistema di controllo interno in essere è stato elaborato il presente Modello seguendo le fasi logiche di seguito descritte.

### Elaborazione ed attuazione del Codice Etico

NAUTILUS ha provveduto all'attuazione del proprio Codice Etico, al fine di recepire e formalizzare i principi etico-comportamentali della Società che devono indirizzare l'attività di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di NAUTILUS.

Per i dettagli in merito si rimanda all'allegato 1 del presente documento: "Codice Etico".

### Predisposizione di Sistema Disciplinare specifico

In conformità al D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera c), la Società ha introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello e quindi le eventuali violazioni od i tentativi di infrazioni alle regole di cui al presente Modello.

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo "Il Sistema Disciplinare" del presente documento.

### Introduzione di Clausole Contrattuali specifiche

# NAUTILUS SRL

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La società valuterà la necessità di integrare progressivamente i propri contratti con i Fornitori e sub appaltatori e Collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti) con apposite Clausole Contrattuali 231.

### Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, la Società ha individuato un organismo interno, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo "L'Organismo di Vigilanza" del presente documento.