



**STRETTO DI MESSINA S.P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
EX D. LGS. 231/01**

**PARTE GENERALE**

**INDICE**

DEFINIZIONI .....	4
<b>PARTE 1: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....</b>	<b>7</b>
1. Regime di responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica .....	7
2. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa .....	7
3. Efficace attuazione del Modello.....	9
4. I reati presupposto .....	9
5. Le sanzioni previste dal Decreto .....	10
6. La responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 e la prevenzione della corruzione ex L. 190/2012 .....	12
6.1. Ambito di applicazione .....	12
6.2. Le scelte adottate da Stretto di Messina S.p.A. in materia di anticorruzione ....	13
<b>PARTE 2: LA SOCIETÀ E IL SUO MODELLO DI GOVERNANCE .....</b>	<b>15</b>
1. L'assetto societario .....	15
1.1. La missione di Stretto di Messina S.p.A. ....	15
1.2. Modello di Governance .....	18
2. L'assetto organizzativo .....	20
3. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	21
<b>PARTE 3: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI STRETTO DI MESSINA S.P.A. ....</b>	<b>22</b>
1. La struttura del Modello 231 .....	22
2. Finalità del Modello .....	23
3. Destinatari del Modello.....	24
4. Aggiornamento, modifica e approvazione del Modello .....	24
5. I principi di controllo .....	25
6. Il sistema di gestione dei flussi finanziari.....	25
7. Il Codice Etico e di Condotta.....	26
<b>PARTE 4: L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>27</b>
1. Principi Generali .....	27
2. L'Organismo di Vigilanza di Stretto di Messina S.p.A. ....	28

3.	Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	29
4.	Le funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza – Autonomia e budget .....	30
5.	Flussi informativi verso l'OdV .....	31
6.	Flussi informativi dall'OdV .....	32
7.	Rapporti con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	33
8.	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	33
<b>PARTE 5: SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING .....</b>		<b>34</b>
<b>PARTE 6: IL SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>		<b>36</b>
1.	Principi generali .....	36
2.	Condotte sanzionabili.....	36
3.	Criteri per l'irrogazione di sanzioni .....	38
4.	Misure nei confronti dei Dipendenti .....	39
4.1.	Misure nei confronti dei Dipendenti non dirigenti .....	40
4.2.	Misure nei confronti dei Dipendenti Dirigenti .....	40
5.	Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci.....	41
6.	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	42
7.	Misure nei confronti dei collaboratori esterni .....	42
8.	Misure Sanzionatorie in materia Whistleblowing .....	42
<b>PARTE 7: FORMAZIONE/ INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>		<b>43</b>
1.	Formazione e Informazione .....	43
2.	Comunicazione e Diffusione del Modello .....	43
3.	La formazione del personale.....	44
<b>PARTE 8: IL FRAMEWORK UNICO ANTICORRUZIONE.....</b>		<b>45</b>

## DEFINIZIONI

**CODICE ETICO:** il Codice Etico e di Condotta di Stretto di Messina S.p.A., che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;

**COLLABORATORI:** le persone fisiche che collaborano con Stretto di Messina S.p.A. in virtù di un rapporto di collaborazione autonoma, coordinata e continuativa o in altre forme di collaborazione assimilabili di natura non subordinata;

**CONSULENTI:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale;

**DECRETO 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni;

**DESTINATARI ESTERNI:** si intendono i Collaboratori, i Revisori Legali dei conti, i Fornitori, i Partner e i Consulenti destinatari della Parte Generale del Modello 231;

**DESTINATARI INTERNI:** si intendono i componenti degli Organi Sociali, dell’Organismo di Vigilanza e i Dipendenti destinatari della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello 231;

**DIPENDENTI:** si intende il personale dipendente di Stretto di Messina S.p.A., oltre le persone fisiche che potrebbero in futuro intrattenere con la Società un rapporto di lavoro;

**ENTE/I:** entità fornita di personalità giuridica o società o associazione anche priva di personalità giuridica;

**FORNITORI:** i fornitori di beni e servizi della Società;

**INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO:** persona che, pur non essendo un Pubblico Ufficiale con le funzioni proprie di tale status (certificative, autorizzative, deliberative), a qualunque titolo esercita un pubblico servizio, incluso quello per un’agenzia nazionale o internazionale, così come definito dalle singole legislazioni nazionali cui il pubblico servizio afferisce. Ai sensi dell’art. 358 c.p. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*. Anche un privato può essere qualificato come Incaricato di pubblico servizio quando svolge attività oggettivamente finalizzate al conseguimento di finalità pubblicistiche (ad es. i componenti della commissione di

una gara di appalto ad evidenza pubblica indetta da Stretto di Messina S.p.A. di cui sono dipendenti) – nonché i membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, assimilati agli incaricati di un pubblico servizio, qualora esercitino funzioni corrispondenti, ex art. 322 bis c.p.;

**INTERESSE:** finalità – anche non esclusiva - della condotta illecita, consistente nel favorire l'ente, che deve essere accertata *ex ante* e che sussiste a prescindere dal conseguimento effettivo dell'obiettivo;

**LINEE GUIDA:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231;

**MODELLO:** "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi del Decreto 231, approvato dal Consiglio di Amministrazione;

**MISURE INTEGRATIVE:** misure di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, integrative di quelle adottate ai sensi del Decreto 231;

**ORGANI SOCIALI:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea degli Azionisti della Società;

**ORGANISMO DI VIGILANZA (di seguito anche "OdV"):** l'Organismo interno di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto 231 e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;

**PARTNER:** Soggetto che collabora con l'Ente in ambito commerciale sulla base di un rapporto continuativo;

**PROCEDURA:** disposizione organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività;

**PROTOCOLLI:** protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

**PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:** l'insieme degli enti pubblici (es. amministrazioni pubbliche) che concorrono all'esercizio ed alle funzioni dell'amministrazione dello Stato nelle materie di sua competenza.

**PUBBLICI UFFICIALI:** persona che esercita una pubblica funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria, indipendentemente dal fatto che la funzione derivi da nomina, elezione o successione, nonché soggetti assimilati ai sensi della normativa nazionale applicabile. Ai sensi dell'art. 357 c.p. "*sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi*

*effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” e “i membri delle corti internazionali o degli organi delle comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri, assimilati ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti” ex art. 322 bis c.p.;*

**REATI PRESUPPOSTO:** gli specifici reati previsti dal Codice penale e leggi speciali richiamati dal Decreto 231 (o da atti normativi che ad esso fanno riferimento) da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell’Ente;

**RPCT:** Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i.;

**SISTEMA DISCIPLINARE EX DECRETO 231:** è il sistema delle sanzioni da applicare in caso di mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico della Società;

**SOCIETÀ:** Stretto di Messina S.p.A.;

**SOGGETTI APICALI:** Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

**SOGGETTI SOTTOPOSTI:** Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali;

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA:** raggruppamento di risorse aziendali preposte al presidio di un insieme di attività, omogenee per contenuto e competenze necessarie alla loro esecuzione, dipendenti da un Responsabile;

**VANTAGGIO:** risultato positivo, non necessariamente economico, che l’Ente ha tratto a prescindere dall’intenzione di chi ha commesso l’illecito e che deve essere accertato *ex post*.

## PARTE 1: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1. Regime di responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Il Decreto 231, emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il successivo 4 luglio, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche (di seguito, **“Ente/i”**), che scaturisce dalla commissione, nel loro interesse o vantaggio, dei reati, anche nella forma tentata, tassativamente elencati dal medesimo, da parte dei soggetti:

- a. che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso Ente (di seguito i **“Soggetti Apicali”**);
- b. sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra elencati (di seguito i **“Soggetti Sottoposti”**).

La sottoposizione dell'Ente alla conseguente sanzione amministrativa origina da una condotta penalmente rilevante e direttamente attribuibile ad una persona fisica, attraverso un meccanismo di responsabilità dal quale consegue la scelta legislativa di valutare nella stessa sede processuale, quella penale, l'illecito del singolo e quello del soggetto collettivo.

Con riferimento a quest'ultimo principio, è da precisare che trattasi di responsabilità derivante dalla *“colpa”* dell'Ente, una colpa intesa come *“colpa di organizzazione”*, in base alla quale l'Ente è chiamato a rispondere, in via amministrativa (ma con le modalità, i presupposti e le garanzie proprie del diritto e del processo penale), per la mancata organizzazione o, più specificamente, per l'omessa predisposizione e/o attuazione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei suoi processi critici e, di conseguenza, eviti o, comunque, sia finalizzato ad evitare la commissione di fattispecie delittuose.

Peraltro, occorre precisare che, la responsabilità amministrativa dell'Ente si affianca, ma non si sostituisce, a quella personale penale dell'autore del reato, sicché sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

### 2. L'adozione del **“Modello di Organizzazione e di Gestione”** quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231 prevedono una forma specifica di esonero della responsabilità dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. I casi di esonero della responsabilità dell'Ente variano a seconda che il reato presupposto sia stato

commesso da Soggetti Apicali oppure da Soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (Soggetti Sottoposti).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è affidato ad un organismo interno (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'Ente sarà ritenuto responsabile solamente nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile per l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, la responsabilità è esclusa nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'Ente non sussiste nei casi in cui il soggetto, in rapporto qualificato con l'impresa, abbia agito in vista di un interesse esclusivo, proprio o di terzi. Inoltre, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente - non esclusivo - interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha tratto vantaggio o ha tratto un vantaggio minimo, la responsabilità permane, ma la sanzione è ridotta della metà.

Il Decreto 231 prevede, altresì, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli devono essere conformi alle esigenze indicate dall'art. 6, comma 2, dello stesso ovvero:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto 231;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (l'Organismo di Vigilanza);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto 231 stabilisce che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati, garantendo le suddette esigenze, sulla base di codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al

Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i reati.

### **3. Efficace attuazione del Modello**

Con specifico riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto 231 richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività ovvero modifiche normative;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, l'esonero della responsabilità dell'Ente non è determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dal giudizio d'idoneità e di tenuta preventiva dello stesso. Tale giudizio viene espresso dal Tribunale nell'ambito del procedimento penale. L'Ente è tenuto, comunque, a verificare il grado di "adeguatezza" delle proprie procedure rispetto alle esigenze di sana e prudente gestione dell'impresa.

L'Ente, in ogni caso, non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **4. I reati presupposto**

La responsabilità dell'Ente consegue alla commissione, da parte dei soggetti sopra individuati dei reati (c.d. reati presupposto), previsti dal Decreto 231. La responsabilità dell'Ente, ad oggi, sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di condotte illecite richiamate espressamente nel Decreto o in normativi che ad esso fanno riferimento:

- i. Reati in danno della Pubblica Amministrazione o del suo patrimonio (Artt. 24 e 25, D. Lgs. n. 231/2001);
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001);
- iii. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001);
- iv. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001);
- v. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001);
- vi. Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001);
- vii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001);
- viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater.1, D. Lgs. n. 231/2001);
- ix. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001);
- x. Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001 e art. 187 quinquies, D. Lgs. n.58/1998);

- xi. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001);
- xii. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001);
- xiii. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001)
- xiv. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001);
- xv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001);
- xvi. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10);
- xvii. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001);
- xviii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001);
- xix. Razzismo e Xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001).
- xx. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D. Lgs. n. 231/01);
- xxi. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
- xxii. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
- xxiii. Delitti contro il patrimonio culturale (Art.25-septiesdecies);
- xxiv. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
- xxv. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

## 5. Le sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

La responsabilità dell'Ente è accertata dal Giudice Penale competente per il procedimento relativo ai reati ai quali è connessa la responsabilità amministrativa. In caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. Essa è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su «quote», in un numero non inferiore a cento né superiore a

mille. Il valore della quota può variare da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,000 euro e dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. Al fine di garantire l'efficacia della sanzione, nella determinazione dell'entità della singola quota, il Giudice Penale tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

È prevista la riduzione della sanzione della metà (e comunque non superiore a 103.291,00 euro) se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'Ente ha:

- risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero se è stato adottato;
- reso operativo un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Le sanzioni interdittive sono applicabili, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni - salvo i maggiori termini previsti dal comma 5 dell'art. 25 del Decreto 231 (come modificato dall'art. 1 della Legge 3/2019) per i quali le sanzioni interdittive possono essere applicate per una durata massima di sette anni - in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Nell'ipotesi che l'Ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività

dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

L'art. 17 del Decreto 231 prevede che le sanzioni in argomento non troveranno applicazione ove l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado nell'ambito del procedimento penale incardinatosi, abbia:

- risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato conseguito ai fini della confisca;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

c) Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa, può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;

L'autorità giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato.

d) Ai sensi dell'art. 36 del c.p., qualora sia stata applicata una sanzione interdittiva, può essere disposta anche la **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

## **6. La responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 e la prevenzione della corruzione ex L. 190/2012**

### **6.1. Ambito di applicazione**

Al fine di rafforzare gli strumenti di contrasto della corruzione ed in attuazione del recepimento degli impegni internazionali assunti con la sottoscrizione delle Convenzioni di Mérida e di Strasburgo, il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190

recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.

Le nuove disposizioni, stabilendo rigide regole comportamentali e criteri di trasparenza (ex D. Lgs. n. 33/2013 ed introducendo norme penali dirette a colpire, in modo più selettivo e afflittivo, gli illeciti corruttivi non solo di natura attiva (nell’interesse e a vantaggio dell’Ente – ambito 231), ma anche di natura passiva, si muovono sul duplice binario dell’intervento preventivo e dell’azione repressiva.

È il caso di sottolineare il tipo di rapporto che intercorre tra i sistemi introdotti, rispettivamente dalla L. 190/2012 e dal Decreto 231, come può evincersi dalle Linee Guida emanate con Delibera A.N.A.C. n. 1134 dell’8 novembre 2017, con le quali la medesima Autorità sottolinea che l’ambito di applicazione della L. 190/2012 e quello del Decreto non coincidono e, nonostante l’analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative, con particolare riferimento alla tipologia dei reati da prevenire.

In particolare:

- per il Decreto 231 assumono rilevanza i reati presupposto commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, mentre la L. 190/2012 è volta a prevenire anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, tout court, la corretta amministrazione e, quindi, anche l’immagine esterna della Società, dalla commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell’imparzialità;
- la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l’intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

## **6.2. Le scelte adottate da Stretto di Messina S.p.A. in materia di anticorruzione**

Stretto di Messina S.p.A. (di seguito anche la Società) – ai sensi delle disposizioni previste dalle norme di riferimento e dai provvedimenti emanati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione – ha adottato le misure previste in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Più in dettaglio, Stretto di Messina S.p.A.:

- a) ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) su decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti ai sensi dell’articolo 3-bis, comma 4, terzo periodo, della legge 17 dicembre 1971, n. 1158;
- b) ha adottato il Framework Unico Anticorruzione che definisce l’architettura dell’intero sistema anticorruzione della Società ed è costituito dai seguenti documenti:

- ❖ il Codice Etico e di Condotta di Stretto di Messina S.p.A., contenente la raccolta dei valori, dei principi, delle norme di comportamento cui devono ispirarsi gli Organi sociali e i loro componenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro temporaneo, i consulenti e i collaboratori a qualunque titolo, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e/o per conto di Stretto di Messina S.p.A.;
  - ❖ le “Linee di Indirizzo in materia di Anticorruzione”, contenenti i principi di riferimento ed i criteri direttivi stabiliti dal CdA per la predisposizione ed attuazione di un efficace sistema anticorruzione in Stretto di Messina S.p.A.;
  - ❖ le “Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 231/2001”, documento che – come stabilito dall’articolo 1, comma 2-bis della Legge n. 190/2012 e disciplinato con la Delibera ANAC n. 1134 dell’8 novembre 2017 – viene adottato dalle società pubbliche;
  - ❖ il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (Modello 231) relativamente al quale, ai fini del Framework, rilevano in particolare i reati presupposto riferiti alle ipotesi di corruzione, - anche tra privati – di induzione indebita a dare o promettere utilità e concussione;
- c) ha creato nel sito internet la sezione specifica denominata “Società trasparente” in linea con quanto richiesto dal D. Lgs. 33/2013 (cd. “**Codice della Trasparenza**”);
- d) ha introdotto il sistema di tutela del dipendente che segnala illeciti, finalizzato a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, ed è stata attivata la piattaforma informatica *whistleblowing*, nonché gli ulteriori canali di segnalazioni interni previsti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (cd. “**Decreto Whistleblowing**”) e della L. n. 190/2012.

## PARTE 2: LA SOCIETÀ E IL SUO MODELLO DI GOVERNANCE

### 1. L'assetto societario

#### 1.1. La missione di Stretto di Messina S.p.A.

La Società Stretto di Messina S.p.A. è la concessionaria ex legge 17 dicembre 1971 n.1158 (e s.m.i.) per la progettazione, realizzazione e gestione del Ponte sullo Stretto di Messina per uno stabile collegamento viario e ferroviario tra la Sicilia e il continente, opera strategica di preminente interesse nazionale inserita nella rete infrastrutturale dell'Unione Europea.

Il Concedente, ai sensi di legge, è il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con cui la Società ha sottoscritto il 30/12/2003 la Convenzione, approvata con Decreto Interministeriale il 16/1/2004, integrata con Atto Aggiuntivo del 5/2/2004 e, successivamente integrata con atto del 30/11/2009, approvato con legge 191/2009. Tenuto conto del riavvio del Progetto, l'art. 2 del Decreto Legge del 31 marzo 2023, n. 35 (convertito con modificazioni dalla Legge 26 maggio 2023, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni) recante "Disposizioni urgenti per la realizzazione del collegamento stabile tra la Sicilia e la Calabria", ha previsto la sottoscrizione da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e di Stretto di Messina S.p.A. di un atto aggiuntivo alla convenzione, allo stato in fase di definizione.

La Società ha per scopo:

- lo studio, la progettazione e la realizzazione di un'opera per il collegamento viario e ferroviario e di pubblici servizi tra la Sicilia e il continente;
- l'esercizio del collegamento e la manutenzione dell'opera di cui al punto precedente, salvo quanto previsto dall'art. 3 della citata legge in ordine all'esercizio ferroviario, nonché lo svolgimento di ogni connessa attività, anche attraverso società partecipate.

A norma di Statuto, la Società potrà inoltre compiere, purché in via strumentale per il raggiungimento dell'oggetto sociale, tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali e finanziarie utili e/o opportune nonché potrà assumere, sempre in via strumentale per il raggiungimento dell'oggetto sociale e non a scopo di collocamento, partecipazioni in altre società e/o enti costituiti o da costituire.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 34-decies del Decreto Legge n. 179 del 18 ottobre 2012 (convertito con modificazioni dalla legge n. 221 del 17 dicembre 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 aprile 2013) era stato disposto lo stato di liquidazione per Stretto di Messina S.p.A. ed era stato nominato il Commissario Liquidatore per lo svolgimento delle attività liquidatorie.

Lo stato di liquidazione di Stretto di Messina S.p.A. è stato revocato ai sensi delle nuove disposizioni contenute nei commi da n. 487 a n. 493 dell'articolo 1 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) volte alla ripresa delle attività di progettazione e realizzazione dell'Opera di collegamento stabile tra la Sicilia e la Calabria.

A dette norme è seguita l'emanazione del D.L. n. 35/2023 facendo riacquistare efficacia alla concessione affidata alla medesima, avente ad oggetto la realizzazione e gestione del collegamento stabile tra la Sicilia e la Calabria, di seguito denominato: «opera», comprensivo dell'opera di attraversamento e delle relative opere a terra.

Inoltre, con specifico riferimento al profilo societario, secondo quanto previsto dal DL n. 35/2023, nella compagine azionaria di Stretto di Messina S.p.A., con decorrenza 27 dicembre 2023, è entrato a far parte, il Ministero dell'economia e delle finanze quale azionista di controllo (55,162%) a seguito della sottoscrizione di un aumento del capitale sociale, di circa 370 milioni di euro. Gli altri Azionisti sono rimasti invariati rimodulando le rispettive partecipazioni e segnatamente: Anas S.p.A. (36,699%, precedente azionista di controllo), Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. (5,829%) Regione Calabria (1,155%) e Regione Siciliana (1,155%).

<b>Azionisti</b>	<b>% possesso</b>
Ministero dell'Economia e delle Finanze	55,162%
ANAS S.p.A.	36,699%
Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.	5,829%
Regione Calabria	1,155%
Regione Siciliana	1,155%
	<b>100,000%</b>

*Tabella 1 - Capitale Sociale di Stretto di Messina S.p.A.*

In relazione alla governance, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 1158/1971 è nominato dall'Assemblea dei soci e composto di cinque membri, di cui due designati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, di intesa con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, che ricoprono rispettivamente la carica di Presidente e di Amministratore Delegato; un membro è designato dalla Regione Calabria; un membro è designato dalla Regione Siciliana e un membro designato congiuntamente dalle società R.F.I. S.p.A. e ANAS S.p.A.. Anche la nomina del Collegio Sindacale è di competenza dell'Assemblea dei Soci secondo le designazioni definite nell'art. 2, comma 2, della legge n. 1158/1971 (recepito nell'articolo 30 dello Statuto sociale) e segnatamente il Presidente è designato dal MEF di intesa con il MIT, i restanti due Sindaci effettivi sono designati l'uno congiuntamente da ANAS e RFI e l'altro dalle due Regioni Calabria e Siciliana, i due Sindaci supplenti sono designati l'uno dal MEF di intesa con il MIT, e l'altro congiuntamente da ANAS e RFI.

Rilevano, inoltre, i seguenti ulteriori aspetti del profilo societario della Società:

- oltre a rivestire il ruolo di Concessionaria ex lege del MIT, costituisce società in house ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, con controllo analogo da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che provvede alla

vigilanza sull'attività della società e definisce indirizzi idonei a garantire che, coerentemente con quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del D. Lgs. n. 175/2016, sugli obiettivi strategici e sulle decisioni significative della medesima sia esercitata una influenza determinante da parte del MIT. In merito, è stato emanato il Decreto MIT 2 febbraio 2024, n. 26 con cui è stata adottata la "Direttiva del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti per il controllo analogo della Società Stretto di Messina S.p.A.". La Società, ai sensi del richiamato D. Lgs., è vincolata ad effettuare oltre l'ottanta per cento del proprio fatturato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dall'ente pubblico o dagli enti pubblici soci. La produzione ulteriore rispetto a tale limite di fatturato, che può essere rivolta anche a finalità diverse, è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società;

- è inclusa nell'elenco ISTAT delle Pubbliche Amministrazioni inserite nel conto economico consolidato dello Stato, in sede di aggiornamento annuale, da ultimo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 30 settembre 2024 tra gli "Enti produttori di servizi tecnici ed economici". Pertanto, la Società dall'esercizio 2024 è soggetta ai relativi vincoli e obblighi previsti dalla legge e da disposizioni ministeriali, ove applicabili;
- è sottoposta al Controllo della Corte dei Conti ai sensi dell'art. 12 della legge 21 marzo 1958 n. 259, come disposto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 11 dicembre 2023 (ammesso a registrazione della Corte dei Conti in data 28 dicembre 2023 al n. 3395). Con Determinazione del 28 marzo 2024 n. 50 assunta dalla Sezione del Controllo sugli Enti della Corte dei Conti sono state formalizzate le decisioni assunte dal Consiglio di Presidenza della stessa Corte nell'adunanza 5-6 marzo 2024 che hanno riguardato la nomina (per la durata degli esercizi 2024-2027) del Magistrato con funzioni di Delegato titolare e del Magistrato con funzioni di Delegato sostituto, per il controllo sulla gestione finanziaria di Stretto di Messina S.p.A.

### *1.1.1 Evoluzione normativa nell'ambito della Direzione Lavori di Stretto di Messina S.p.A.*

L'affidamento al Contraente Generale, di cui al contratto stipulato il 27 marzo 2006, prevedeva, in coerenza con la normativa in vigore all'epoca della gara (cfr. art.1, comma 2, lett. f), della L. n. 443/2001 e art. 9 del D. Lgs. n. 190/2002) che la direzione dei lavori fosse svolta dal CG (cfr. art. 22 e allegato GCG.E.01.06) mentre l'alta sorveglianza sull'esecuzione di tutte le prestazioni contrattuali fosse eseguita da Stretto di Messina S.p.A. (cfr. art. 21 e allegato GCG.E.01.01).

Il meccanismo di ripartizione di responsabilità tra Stretto di Messina S.p.A. e il CG in relazione alle predette attività era dettagliato nell'art. 22.4 del Contratto in base alla quale "La Direzione Lavori sarà soggetta alla sorveglianza del Soggetto Aggiudicatore, ferma restando in ogni caso l'integrale responsabilità del CG nei confronti del Soggetto Aggiudicatore in relazione all'attività espletata dalla Direzione dei Lavori stessa".

La successiva evoluzione del quadro normativo di riferimento (cfr. art. 1, comma 9, della L. n. 11/2016 e art. 15, comma 8, del D. Lgs. n. 36/2023) ha comportato il superamento di tale articolazione di competenze introducendo il divieto imperativo negli appalti pubblici di lavori, affidati a contraente generale, di attribuire i compiti di RUP o di Direttore dei Lavori allo stesso contraente generale.

In tale contesto, l'art. 2, comma 1, lett. c), del D.L. n. 89/2024 – che ha modificato e integrato il Decreto Legge n. 35/2023 – e la relativa relazione di accompagnamento hanno recentemente chiarito l'applicazione del divieto in questione anche al Contratto con il CG (nonostante lo stesso sia stato stipulato prima dell'entrata in vigore del divieto normativo sopra richiamato), laddove specifica che Stretto di Messina S.p.A. può avvalersi di distacchi di personale da parte delle società del Gruppo FFSS, fino a un contingente massimo elevato a 150 unità, anche ai fini dello svolgimento dell'attività di direzione lavori da parte di Stretto di Messina S.p.A..

## 1.2. Modello di Governance

L'organizzazione di Stretto di Messina S.p.A. è stata strutturata per adattarsi nella maniera più funzionale, efficiente ed efficace alle peculiarità del business. Segnatamente, a riporto dell'Amministratore Delegato operano le strutture organizzative che si occupano delle attività core di Stretto di Messina S.p.A. e quelle che gestiscono i processi trasversali o di staff.

La corporate governance della Società, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

### **Assemblea:**

- approva il bilancio e la distribuzione degli utili;
- nomina gli amministratori sulla base delle designazioni espresse dagli Azionisti secondo le competenze previste dall'art. 2, comma 2, della Legge n. 1158/1971;
- nomina i sindaci effettivi e supplenti, sulla base delle designazioni espresse dagli Azionisti secondo le competenze previste dall'art. 2, comma 2, della Legge n. 1158/1971;
- determina il compenso da corrispondere agli amministratori ed ai sindaci;
- conferisce l'incarico di revisione legale dei conti alla società di revisione;
- elegge il proprio Presidente e nomina un segretario per la redazione del verbale, salvo il caso in cui il verbale venga redatto da un Notaio;
- delibera le modificazioni dello statuto;
- assume la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale, tenendo conto delle norme di legge speciali di riferimento;
- assume la decisione di compiere operazioni che comportano una rilevante modifica dei diritti dei soci, tenendo conto delle norme di legge speciali di riferimento.

### **Consiglio di Amministrazione:**

- è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria gestione della società, ad eccezione di quelli che per legge e ai sensi dello Statuto sono tassativamente riservati per legge all'Assemblea dei Soci;

- al Consiglio è attribuita la facoltà di deliberare in ordine agli adeguamenti dello Statuto a disposizioni normative;
- nomina il segretario;
- nomina il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale;
- nomina il Responsabile della Funzione Internal Audit;
- nomina l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001;
- approva il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e i suoi aggiornamenti;
- può delegare proprie competenze, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2381 del cod. civ., ad uno solo dei suoi componenti (Amministratore Delegato);
- delibera la nomina direttori generali.

#### **Amministratore Delegato:**

- rilascia ai dipendenti della Società, ed anche a terzi, procure speciali che li abilitino a compiere, in nome e per conto della Società, determinate operazioni e categorie di operazioni, usando per esse della firma sociale.

#### **Collegio Sindacale:**

- esercita l'attività di controllo di cui agli articoli 2403 e seguenti del Codice civile.

#### **Società di Revisione:**

- esercita le attività di revisione legale dei conti di cui all'articolo 14 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39.

#### **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:**

Il RPCT rappresenta il punto di riferimento per la gestione e l'implementazione dell'intera politica della Società in materia di prevenzione della corruzione e di tutela della trasparenza. È il soggetto cui competono, in particolare, la predisposizione e l'aggiornamento annuale, in via esclusiva, delle Misure Integrative e la loro sottoposizione al Consiglio di Amministrazione, nonché il monitoraggio e il controllo del rispetto delle misure da questo previste. L'art. 1 della Legge n. 190/2012 attribuisce al predetto Responsabile, oltre alla predisposizione della proposta di Misure Integrative e al loro costante aggiornamento, ulteriori compiti e funzioni:

- verificare l'efficace attuazione delle Misure Integrative e l'idoneità delle stesse a produrre le tutele previste;
- proporre le opportune modifiche delle Misure Integrative in caso di accertamento di significative anomalie quanto all'efficacia dei presidi, o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- verificare, in collaborazione con il soggetto competente, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività maggiormente esposte a rischio;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- riferire sulla sua attività al Consiglio di Amministrazione se richiesto o se lui stesso ne valuti l'opportunità;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al soggetto che svolge le funzioni di OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nelle Misure Integrative;
- trasmettere, entro il 15 dicembre di ogni anno (o nel diverso termine specificamente individuato con appositi atti normativi o comunicati dell'ANAC) al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza una relazione recante i risultati dell'attività svolta, da pubblicare sul sito web istituzionale della Società.

In quanto tale, pertanto, il Responsabile deve:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- effettuare le segnalazioni relative alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di trasparenza;
- monitorare il rispetto degli obblighi di pubblicazione, rivolgendosi ai soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione di documenti, informazioni e dati, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., come previsti nelle Misure Integrative;
- gestire le richieste di riesame dell'accesso civico di cui all'art. 5, comma 7, D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., decidendo con provvedimento motivato;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i., e segnalare le violazioni all'ANAC, oltreché al Vertice Aziendale. Il RPCT gestisce altresì, avvalendosi del supporto operativo della Struttura Tutela Aziendale, il canale di segnalazione interna attivato dalla Società come previsto dal D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing.

## **2. L'assetto organizzativo**

Con il termine "sistema organizzativo" si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale dei ruoli e delle responsabilità.

La struttura organizzativa della Società è coerente con le attività aziendali, assicura la correttezza dei comportamenti, nonché garantisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni.

Gli assetti previsti dalla struttura organizzativa sono attuati e oggetto di controllo, attraverso un organigramma formalmente definito, che indica con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica e funzionale tra le diverse posizioni della struttura.

La più specifica individuazione dei compiti è formalizzata nella descrizione delle competenze di ciascuna struttura organizzativa, secondo il principio della segregazione di funzioni incompatibili, che consente di ridurre ogni rischio di reato.

Inoltre, la Società si è dotata di un sistema procuratorio, il quale prevede, sulla base delle specifiche esigenze, il conferimento, da parte dell'Amministratore Delegato, ai dipendenti della Società ed anche a terzi, di procure che li abilitino a compiere, in nome e per conto della Società, determinate operazioni e categorie di operazioni entro i limiti di importo definiti.

### 3. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Stretto di Messina S.p.A. attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, impegnandosi a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. La Società, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia e alle norme e agli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

In particolare, Stretto di Messina S.p.A. ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, elabora il Documento di Valutazione dei Rischi nel quale è effettuata la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. 81/2008, Stretto di Messina S.p.A. si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di ridurre – e, quindi, gestire - i rischi per i lavoratori, assicurando l'impegno massimo nella prevenzione di infortuni e/o malattie professionali.

In tal senso, il modello di Governance di Stretto di Messina S.p.A. prevede un modello datoriale con un unico datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08 individuato nell'Amministratore Delegato. Rispetto agli obblighi datoriali, si evidenzia che sono stati nominati il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno alla società ed il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS).

Nell'ambito di tale struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. 81/2008, Stretto di Messina S.p.A. ha individuato i seguenti soggetti:

- il Datore di Lavoro;
- i preposti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche 'RSPP' e 'ASPP');
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API');
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- il medico competente coordinatore ed i medici competenti, presenti questi ultimi per singola regione;
- i lavoratori.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (i RSPP, gli ASPP, gli APS, gli API, i RLS, il medico competente): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei

preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse.

### **PARTE 3: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI STRETTO DI MESSINA S.P.A.**

Stretto di Messina S.p.A., al fine di assicurare l'etica e l'integrità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché prevenire e contrastare possibili illeciti nell'ambito degli stessi, ha, sin dal 15 giugno 2004, adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex Decreto 231, unitamente al Codice Etico e di Condotta. Il Modello 231 in coerenza con le evoluzioni normative, organizzative e le evoluzioni degli assetti societari, è stato oggetto di aggiornamento periodico. L'ultimo aggiornamento del Modello 231 è avvenuto in data 15.12.2022.

Il presente aggiornamento del Modello trae origine, oltre che dalle evoluzioni normative intervenute successivamente alla data di ultimo aggiornamento dello stesso, dalla revoca dello stato di liquidazione della Società prevista dal D.L. n. 35/2023.

Inoltre, l'aggiornamento del Modello è ispirato alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01" (le "Linee Guida Confindustria").

In particolare, tale aggiornamento ha previsto lo svolgimento delle seguenti fasi:

- Individuazione / aggiornamento aree a rischio: individuazione e aggiornamento delle aree a rischio di commissione di reati ex Decreto 231 con riferimento alle novità normative introdotte;
- Risk Assessment: analisi e aggiornamento dei controlli preventivi delle aree a rischio di commissione di reati ex Decreto 231, attraverso l'esecuzione di interviste con gli Owner individuati sulla base dell'attività precedente;
- Gap Analysis: analisi del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) in essere per l'identificazione di eventuali carenze e definizione di un piano per le azioni di miglioramento da intraprendere e delle relative priorità, responsabilità e tempistiche di attuazione;
- Aggiornamento del Modello 231: aggiornamento del Modello ex Decreto 231 sulla base degli esiti delle fasi precedenti.

#### **1. La struttura del Modello 231**

Stretto di Messina S.p.A. ha predisposto un Modello che tiene conto della propria struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo.

Tale Modello, è costituito da una "Parte Generale", da una "Parte Speciale" e dall'Allegato "Catalogo dei reati ex Decreto 231".

Nella presente Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello 231, con particolare riferimento al Modello di Governance, all'Organismo di Vigilanza, al Codice Etico e di Condotta, al sistema di gestione delle segnalazioni *Whistleblowing*, alle misure da

adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso e alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.

Nella Parte Speciale, suddivisa in relazione ai processi sensibili individuati ai sensi del Decreto 231 e ritenuti rilevanti in relazione ai reati ricompresi nel catalogo di cui al Decreto 231, sono indicati:

- le attività sensibili che lo compongono così come individuati in fase di Risk Assessment;
- le famiglie e fattispecie di reato 231 rilevanti per ciascuna attività sensibili;
- i principi di controllo generali e specifici previsti per evitare il rischio di commissione del reato collegato all'attività sensibile individuata;
- le indicazioni comportamentali che i Destinatari interni del Modello devono seguire al fine di evitare il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

Infine, nell'Allegato "Catalogo dei reati ex Decreto 231" sono rubricate le fattispecie di reato previste dal Decreto 231.

La Società si impegna a svolgere un monitoraggio continuo volto a consentire l'adeguatezza del Modello nel tempo e garantire l'attualità della Parte Speciale prevista rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa e dei processi della Società.

Il Modello è stato redatto avendo riguardo a tutte le fattispecie contenute nel novero del Decreto 231, anche qualora la possibilità di commissione risulti astrattamente ipotizzabile.

## **2. Finalità del Modello**

L'adozione del Modello 231 da parte di Stretto di Messina S.p.A. persegue il fine di indirizzare le risorse e tutti i Destinatari affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e conformi alle disposizioni normative di riferimento, nonché alle regole societarie interne, onde prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati nel Decreto 231.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- a. contribuire a:
  - definire il sistema di controllo interno;
  - diffondere un'immagine di affidabilità, onestà e trasparenza all'interno della Società, una cultura conforme alle leggi ed alla correttezza professionale nella conduzione delle attività;
- b. anteporre il rispetto della legge a qualunque altro interesse, ispirando ogni decisione e ogni comportamento alla cura del pubblico servizio;
- c. ribadire che Stretto di Messina S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;

- d. conformare l'organizzazione a principi di controllo idonei a prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231 nelle specifiche attività aziendali individuate come "sensibili";
- e. realizzare un'adeguata ed efficace informazione/formazione in relazione ai rischi reali e potenziali e ai principi generali e specifici di comportamento.

### **3. Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello 231 si applicano a tutti i Destinatari.

I Destinatari del Modello sono tenuti, pertanto, a rispettarne tutte le disposizioni. A tal fine, Stretto di Messina S.p.A.:

- eroga a tutti i nuovi dipendenti, a seguito dell'assunzione, una formazione specifica dedicata ai contenuti del Decreto 231 e a quanto previsto dal Modello 231 adottato. In tal senso, Stretto di Messina S.p.A. consegna, inoltre, a ciascuna risorsa una comunicazione da sottoscrivere per presa visione del Modello 231 e del Codice Etico e di Condotta con impegno al rispetto dei principi ivi contenuti;
- inserisce, nei contratti volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un'apposita clausola che li vincola esplicitamente al rispetto del Modello e del Codice Etico e di Condotta;
- eroga, a seguito di ogni aggiornamento del Modello 231, attività di formazione a tutti i dipendenti.

### **4. Aggiornamento, modifica e approvazione del Modello**

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto 231 stesso alla competenza dell'Organo dirigente, al quale è altresì attribuito il compito di aggiornare il Modello medesimo.

La Società ha dunque aggiornato il Modello 231 tenendo conto:

- dell'evoluzione del quadro normativo;
- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle indicazioni operative delle associazioni di categoria inerenti all'attività svolta dalla Società (i.e. Confindustria);
- della prassi delle principali società italiane in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione approva il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e i suoi aggiornamenti.

In ogni caso, le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere preventivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza.

## 5. I principi di controllo

Con il presente Modello, Stretto di Messina S.p.A. ha definito un sistema di controllo incentrato sui principi di seguito riportati che, come indicato nelle Linee Guida di Confindustria, sono garantiti nell'ambito di tutte le attività individuate come "sensibili" nella Mappatura:

- integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le procure/deleghe esistenti, le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- definizione, assegnazione e comunicazione dei poteri autorizzativi e di firma (con indicazione di soglie di spesa, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati);
- principio di separazione dei compiti fra coloro che gestiscono fasi o attività cruciali di un processo a rischio;
- regolamentazione dell'attività a rischio prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, la tracciabilità dell'attività è assicurata attraverso un adeguato supporto documentale su cui si può procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;
- controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

## 6. Il sistema di gestione dei flussi finanziari

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231 dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, per espletare efficacia esimente, devono, tra l'altro, prevedere "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

Il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, a quello di gestione dei flussi finanziari si basa, in Stretto di Messina S.p.A., sulla separazione dei compiti nelle sue fasi chiave, separazione che è adeguatamente formalizzata e per la quale è opportunamente prevista la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associare alle singole operazioni.

Inoltre, tiene in considerazione quanto stabilito da A.N.A.C nella Delibera n. 556 del 31/5/2017 "Determinazione n. 4 del 7 luglio 2011 recante: Linee guida sulla tracciabilità dei flussi finanziari ai sensi dell'articolo 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136".

In particolare, il sistema di gestione dei flussi finanziari di Stretto di Messina S.p.A. prevede:

- l'esistenza di soggetti diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- la predisposizione e autorizzazione della proposta di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- il controllo sull'effettuazione del pagamento e sulle connesse modalità;
- l'incompatibilità tra ruoli autorizzativi e ruoli di controllo nel sistema dei controlli interni;
- le riconciliazioni a consuntivo;
- l'esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento che siano articolati in funzione della natura dell'operazione e dell'importo;
- l'effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti interni e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito con le risultanze contabili;
- la tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo.

## **7. Il Codice Etico e di Condotta**

Nell'ambito delle componenti del Modello 231 di Stretto di Messina S.p.A. rientra il Codice Etico e di Condotta, il quale costituisce una guida al comportamento, accessibile a tutti.

Il Codice Etico e di Condotta è il documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività di Stretto di Messina S.p.A. e costituisce l'insieme dei valori, dei principi, delle norme di comportamento cui devono ispirarsi gli Organi sociali e i loro componenti, il Management, il Personale, i prestatori di lavoro temporaneo, i consulenti e i collaboratori a qualunque titolo, i fornitori, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e/o per conto della Società.

In particolare, il Codice Etico e di Condotta contiene evidenza dei principi e delle norme di comportamento volti a garantire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la trasparenza, l'integrità e la tracciabilità, la riservatezza delle informazioni, la privacy e contiene i principi e le norme di comportamento in materia di conflitto di interessi, gestione di omaggi, regalie e altre utilità, sicurezza e salute, rapporti con i mezzi di informazione, relazioni con le Pubbliche Amministrazioni e con le Autorità di vigilanza e controllo, tutela del capitale sociale, del patrimonio e dei creditori ecc.

Il Codice Etico e di Condotta contiene altresì, indicazioni in materia di Whistleblowing, con specifico riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, nei confronti del whistleblower per motivi collegati alla segnalazione nonché indicazioni relative ai doveri specifici di comportamento, quali, gli obblighi di informazione e collaborazione con il RPCT.

Come richiesto dalle Linee Guida ANAC, tale documento è redatto in forma integrata in conformità sia al decreto legislativo 231/2001 che alla legge 190/2012 e normativa collegata, costituendo parte integrante e sostanziale sia del presente Modello 231 che delle Misure di Prevenzione della Corruzione integrative del decreto legislativo 231/2001.

Come evidenziato nel documento, sono destinatari del Codice Etico e di Condotta i componenti degli Organi Sociali, il Management, il personale e tutti coloro che, indirettamente

o direttamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Stretto di Messina S.p.A. rapporti e relazioni.

Dunque, il Codice Etico e di Condotta rappresenta una componente fondamentale del Modello 231 e rispecchia l'impegno della Società in materia di integrità e trasparenza e i dettami del Codice Etico e di Condotta e del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti.

I principi e le norme comportamentali devono essere applicati nelle pratiche professionali e nel comportamento adottato nei confronti di tutti gli interlocutori di Stretto di Messina S.p.A.

## **PARTE 4: L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **1. Principi Generali**

In base alle previsioni del Decreto 231, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati se l'Organo Amministrativo ha:

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

La costituzione di un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, l'affidamento ad esso dei suddetti compiti ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, uno dei presupposti per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente e, insieme, elemento di efficienza del sistema di prevenzione dello stesso.

L'art. 6 e 7 del Decreto 231 delineano le seguenti caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza:

- a. autonomia e indipendenza;
- b. professionalità;
- c. continuità d'azione.

#### **Autonomia e indipendenza**

Il concetto di autonomia è comunemente inteso alla stregua di iniziativa di controllo, libera da interferenze o condizionamenti (in particolare dell'Organo Dirigente), mentre quello d'indipendenza quale piena libertà di giudizio, da parte dell'Organismo di Vigilanza, rispetto ai soggetti controllati.

#### **Professionalità**

Per professionalità si intende il possesso delle competenze tecnico-specialistiche e giuridiche di cui deve essere dotato l'Organismo e i suoi componenti al fine di poter compiere in modo adeguato la propria attività ispettiva, consulenziale e giuridica (in particolare nel settore penalistico e societario).

### Continuità d'azione

La continuità di azione mira a garantire l'efficace e la costante attuazione del Modello organizzativo.

Le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei Modelli ex Decreto 231, con riferimento agli Organismi di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, sottolineano che *“il requisito della continuità di azione, da valutare rispetto all'intero collegio, può essere soddisfatto attraverso diverse soluzioni: ad esempio, mediante la presenza di componenti interni i quali, alle condizioni prima indicate in punto di autonomia e indipendenza, possono offrire un contributo assiduo, determinante per assicurare la necessaria continuità d'azione”*.

In particolare, l'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza tali soggetti devono possedere, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

## **2. L'Organismo di Vigilanza di Stretto di Messina S.p.A.**

Stretto di Messina S.p.A. ha istituito sin dal 2004 l'Organismo di Vigilanza ex art. 6 del Decreto 231, con autonomi poteri di verifica e controllo per garantirne l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle funzioni, collocandolo in posizione paritetica rispetto al Vertice ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza di Stretto di Messina S.p.A. viene nominato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Stretto di Messina S.p.A. è attualmente collegiale, composto da tre membri, di cui uno interno alla Società individuato nel Responsabile Internal Audit ovvero, in alternativa, in altro Dirigente apicale in possesso di adeguate competenze nelle materie di riferimento.

I restanti due componenti, di cui il Presidente, sono professionisti esterni alla Società (con tale espressione facendosi riferimento a persone che non abbiano un rapporto lavorativo, fiduciario o contrattuale con la Società), individuati tra accademici e/o professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie e di controllo interno, nonché con un'adeguata e comprovata esperienza nell'ambito di applicazione del Decreto 231.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire al vertice societario, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Le modalità di funzionamento e la periodicità delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono fissate nel Regolamento ODV.

### 3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza può essere fissata fino ad un massimo di 3 (tre) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

La **cessazione** dell'incarico può avvenire per una delle seguenti cause:

- a. scadenza del mandato;
- b. revoca per giusta causa dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale;
- c. rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La **sospensione**, o la **revoca**, dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- a) interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni;
- b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- d) violazioni del Codice Etico e di Condotta, nonché del Modello 231 adottati dalla Società;
- e) il coinvolgimento dell'ente in un procedimento, penale o civile, connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- f) la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- g) interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società controllata o collegata.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica, il componente dell'Organismo di Vigilanza non può intrattenere rilevanti rapporti di affari con Stretto di Messina S.p.A., ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato o autonomo già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

Per quanto attiene ai requisiti di onorabilità e insussistenza di cause di incompatibilità, il componente dell'OdV di Stretto di Messina S.p.A. deve possedere, sin dalla nomina e per tutta la durata dell'incarico, i requisiti di onorabilità e l'assenza di cause di incompatibilità.

Con riferimento all'onorabilità, il componente dell'OdV non deve essere stato condannato, imputato e/o indagato per i reati dolosi e/o i reati previsti nel novero del Decreto 231 e, comunque, per fattispecie di reato - anche non previste - che comportano l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici delle persone giuridiche o delle imprese. Analogamente, è necessario

che il componente dell'OdV non abbia riportato, per i reati suddetti, condanne anche di primo grado o pene pateggiate.

Con riguardo all'insussistenza di cause d'incompatibilità, il componente dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- svolgere funzioni esecutive con poteri decisionali per conto della Società;
- intrattenere rapporti di affari con la Società;
- far parte del nucleo familiare di soggetti con ruolo apicale nelle società e nelle istituzioni che fanno parte della compagine degli azionisti della Società, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado e dal convivente.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo. L'Organismo di Vigilanza s'intende decaduto nella sua completezza se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei membri. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi membri.

#### **4. Le funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza – Autonomia e budget**

All'Organismo di Vigilanza, in generale, sono demandate le seguenti attività:

- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello 231 adottato dalla Società in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- proporre l'aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso alle modifiche organizzative ed alle novità legislative intervenute, nonché in caso di individuazione di violazioni o condotte elusive del medesimo e curare i conseguenti progetti di aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello 231 presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei Destinatari.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, a titolo esemplificativo, ha la facoltà di:

- effettuare anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni;
- di disporre l'audizione di tutte le strutture della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231.

L'OdV ha un'autonomia di mezzi finanziari e logistici adeguati che ne garantiscono la piena ed autonoma operatività nell'espletamento delle proprie funzioni. A tal proposito, all'OdV di Stretto di Messina S.p.A. è attribuito, di anno in anno, un budget, sulla base di un preventivo di spesa annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione. Sul piano strettamente operativo, il potere di spesa, connesso al budget assegnato, è regolamentato in conformità alle vigenti procedure aziendali ed in funzione delle deleghe vigenti.

Gli aspetti organizzativi attinenti alla continuità d'azione dell'OdV sono rimessi all'OdV stesso al fine di garantirne l'indipendenza, il quale provvede a disciplinare il proprio funzionamento tramite un Regolamento Interno delle proprie attività (es. le scadenze temporali dei controlli, l'oggetto delle sedute, ecc.).

## **5. Flussi informativi verso l'OdV**

L'art. 6 del Decreto 231 prevede obblighi informativi nei confronti dell'OdV, chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello. Tali flussi informativi nei confronti dell'OdV, si distinguono in:

- flussi su base periodica (trimestrale in analogia al Collegio Sindacale), aventi ad oggetto informazioni rilevanti relative all'attività della Società;
- flussi su base occasionale, provenienti da esponenti aziendali relativi a potenziali elementi rilevanti in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, ha accesso illimitato a tutte le informazioni e documenti societari.

L'OdV deve essere costantemente informato su ogni disposizione e comunicazione organizzativa che abbia riflesso sull'organizzazione aziendale, nonché sul sistema di deleghe e procure adottato da Stretto di Messina S.p.A. ed i relativi aggiornamenti.

In particolare, devono essere inviate all'OdV le informative concernenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- le relazioni delle Commissioni istituite in caso di infortuni sul lavoro nel luogo di lavoro di Stretto di Messina S.p.A.;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli incidenti o le situazioni di criticità con rilevanti impatti ambientali (invio immediato);

- gli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali svolti dalla Società;
- eventuali verbali di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia di sicurezza e ambiente.
- le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, integrative di quelle adottate ai sensi del Decreto, relativi Allegati ed ulteriore documentazione afferente al Framework Unico anticorruzione trasmessa da parte del RPCT.

Tutte le informazioni devono pervenire all'OdV tramite il canale di posta elettronica dedicato: [odv231@strettodimessina.it](mailto:odv231@strettodimessina.it).

## **6. Flussi informativi dall'OdV**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello 231 e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite comunicazioni e riunioni con le seguenti modalità:

- l'OdV definisce annualmente il proprio programma di attività di monitoraggio (piano di vigilanza). A tal fine l'OdV può avvalersi del supporto dell'Internal Audit, che integra la valutazione dell'adeguatezza e dell'effettiva operatività degli standard di controllo nell'ambito del proprio Piano di Audit. Al piano di vigilanza possono essere motivatamente apportate modifiche in corso d'opera, quando ciò risulti necessario a causa di sopraggiunte priorità;
- l'OdV relaziona periodicamente al Consiglio di Amministrazione di Stretto di Messina S.p.A. in merito alle attività svolte, con particolare riferimento agli esiti delle attività di monitoraggio, le criticità eventualmente rilevate e gli interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello 231. Ove ricorrano situazioni di urgenza l'OdV riferisce tempestivamente al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione le seguenti informative periodiche:

- comunica, all'inizio di ciascun esercizio ed improrogabilmente entro il primo semestre dell'anno in corso, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunica, attraverso la Relazione semestrale, lo stato di avanzamento del piano delle attività unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- relaziona, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello, alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in merito a proposte di revisione ed aggiornamento del Modello.

L'OdV, inoltre, riferisce con tempestività in merito al verificarsi di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti Organi Sociali per questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione all'operatività sociale.

Tali flussi informativi avvengono reciprocamente mediante incontri, comunicazioni scritte e tramite posta elettronica e sono formalizzati nei verbali dell'OdV.

## **7. Rapporti con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

L'OdV ed il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sono deputati, rispettivamente, ad espletare i compiti previsti per vigilare rispettivamente sull'effettiva applicazione del Modello, in relazione alle fattispecie di reato, e sulla corretta attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 231/2001", documento che – come stabilito dall'articolo 1, comma 2-bis della Legge n. 190/2012 e disciplinato con la Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 – viene adottato dalle società pubbliche, anche attraverso incontri periodici e scambi di informativa.

L'OdV disciplina, nell'ambito della propria autonomia, le modalità di svolgimento, nonché la periodicità degli incontri con il RPCT della Società, il cui obiettivo è la condivisione dello stato di avanzamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate da Stretto di Messina S.p.A. alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione e delle Delibere A.N.AC. in materia.

Oltre a tali attività, l'OdV e il RPCT si incontrano ogni qualvolta pervengano all'uno e/o all'altro segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di commissione di fatti illeciti in materia di corruzione che ricadano nell'ambito delle rispettive competenze, tenendo anche conto di quanto previsto dalla Procedura di Gestione delle Segnalazioni (whistleblowing), adottata dalla Società.

## **8. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutta la documentazione, ivi incluse informazioni, segnalazioni o report previsti nel presente Modello, è conservata dall'OdV, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, in archivi informatici o cartacei che garantiscano la riservatezza e permettano l'accesso ai suoi membri ed alla segreteria. L'accesso da parte di soggetti diversi deve essere preventivamente autorizzato dall'OdV e deve svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

Gli strumenti, le modalità di verbalizzazione delle attività eseguite, di custodia dei verbali, le modalità di accesso ed i luoghi di conservazione sono stabiliti nel proprio Regolamento di funzionamento.

## PARTE 5: SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha modificato l'art. 6 del Decreto, Stretto di Messina S.p.A. ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (i.e. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, etc.).

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 costituiscono "violazioni" i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti a:

- violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti settori specificamente individuati (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; etc.);
- violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni dei modelli organizzativi (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee).

In conformità alle disposizioni dell'Art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023, Stretto di Messina S.p.A. mette a disposizione i seguenti canali di segnalazione interna, atti ad effettuare segnalazioni sia in forma scritta che orale, garantendo anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

- **Piattaforma informatica whistleblowing:** accessibile dal sito internet di Stretto di Messina S.p.A. <https://strettodimessina.it/web/whistleblowing/>. Questo canale è da considerarsi preferenziale in quanto maggiormente idoneo a garantire, con strumenti di crittografia conformi alla normativa, la riservatezza dell'identità del Segnalante e adeguate misure di sicurezza delle informazioni;
- **Posta ordinaria:** a mezzo di lettera raccomandata all'indirizzo della sede sociale, via Marsala n. 27 - 00185 Roma, con indicazione sulla busta "al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza";
- **Posta elettronica:** all'indirizzo di Posta Elettronica [whistleblower@strettodimessina.it](mailto:whistleblower@strettodimessina.it);
- **Verbalmente mediante sistema di messaggistica vocale registrato** disponibile accedendo alla suddetta Piattaforma whistleblowing;

- **Verbalmente mediante dichiarazione rilasciata dal Segnalante** in apposita audizione, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, riportata a verbale e sottoscritta dal Segnalante.

I canali devono intendersi come privilegiati rispetto a quello esterno istituito e gestito dall'ANAC, essendo possibile ricorrere a quest'ultimo solo alle condizioni di cui all'articolo 6 del citato Decreto, di seguito riportate:

- nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si precisa che le violazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (ove non rientranti nelle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee) possono essere effettuate per il tramite dei soli canali di segnalazione interni predisposti dalla Società.

In tutte le fasi dell'attività di gestione delle segnalazioni è garantita l'assoluta riservatezza in merito all'esistenza e al contenuto della Segnalazione ricevuta e all'attività compiuta al riguardo, e garantiscono la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

La Società, inoltre, tutela il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata da una specifica procedura "Gestione delle Segnalazioni", che regola i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne e/o della divulgazione pubblica.

La Società mette altresì a disposizione un'apposita informativa per i Destinatari esterni, pubblicata in apposita sezione del sito internet aziendale.

## PARTE 6: IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 1. Principi generali

Il Decreto 231 (art. 6, comma 2) stabilisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), comma 1, art. 6, devono rispondere, tra le altre, all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'introduzione di un sistema disciplinare ad hoc costituisce, quindi, un requisito essenziale dei modelli organizzativi, un vero e proprio "elemento strutturale" degli stessi, la cui mancanza ha sovente indotto la giurisprudenza a negare ogni rilievo a modelli organizzativi adottati dagli Enti.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
- rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

In sintesi, il sistema disciplinare deve essere:

- applicato per sanzionare il contravventore, sia delle regole del Modello sia di quelle del Codice Etico e di Condotta, indipendentemente dal fatto che la violazione sia scaturita dalla commissione di un reato e/o dall'instaurazione di un procedimento penale;
- redatto per iscritto e adeguatamente divulgato;
- rappresentato all'interno del Modello;
- compatibile con le norme, legislative e contrattuali, che regolano il rapporto intrattenuto dalla Società con ciascuno dei soggetti ai quali si applica il Modello;
- caratterizzato da misure concrete e idonee a renderlo efficace.

Al sistema disciplinare, quindi, può attribuirsi una funzione preventiva, propria delle sanzioni disciplinari in generale, una portata afflittiva, innanzitutto sul piano morale, volta a diffidare dal compimento di violazioni.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'OdV. Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello 231.

### 2. Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise nelle categorie sottoelencate, secondo un ordine di gravità crescente:

- infrazioni del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) di minore rilievo;
- infrazioni del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello, delle procedure operative non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni, del Modello, delle procedure operative dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello, delle procedure operative - o, comunque adozione di comportamenti - tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
- la mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e del Decreto da parte dei Destinatari interni e, in generale, il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico e di Condotta da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;

- l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni, ove adottabili in relazione ai soggetti destinatari delle stesse, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità ed effettività, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria, nonché tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti da parte di dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello e delle procedure configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni devono pertanto essere assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale accertamento giudiziario di una responsabilità penale, ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca illecito penalmente rilevante.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere una distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello disciplinato dal CCNL applicato.

Per le altre categorie di soggetti (amministratori, sindaci, collaboratori, ecc.) gli opportuni provvedimenti da adottare verranno determinati nell'ambito e secondo le regole che sovrintendono all'esercizio delle relative funzioni.

### **3. Criteri per l'irrogazione di sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse, e devono essere irrogate nel rispetto delle necessarie garanzie difensive e di tutela del contraddittorio.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione da irrogare a seguito della commissione d'infrazioni rilevanti, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, deve essere sempre improntata alla verifica ed alla valutazione:

- della intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- della negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- della rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- della posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- dall'esistenza di eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario tra cui, a titolo esemplificativo, l'esistenza di precedenti sanzioni disciplinari;

- del concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

#### **4. Misure nei confronti dei Dipendenti**

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione delle norme di cui al Decreto 231, del presente Modello 231 e del relativo Codice Etico e di Condotta, sono da considerarsi mancanze ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Stretto di Messina S.p.A.

Con riferimento alle sanzioni disciplinari nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Ai dipendenti della Società sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL vigente nel rispetto del principio di proporzionalità rispetto alla gravità o recidività della condotta.

Al riguardo, in conformità a quanto stabilito dalla normativa in materia e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, Stretto di Messina S.p.A. porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie che la Società proporrà di applicare tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- provvedimento del rimprovero scritto per il lavoratore che commette una non grave trasgressione delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotta nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- provvedimento della multa non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, per il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 5 giorni per il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello compia atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo in mancanze sanzionate con il rimprovero scritto;
- licenziamento con preavviso per il lavoratore che nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili sia recidivo in comportamenti puniti con la sospensione fino a cinque giorni o con la multa;
- licenziamento senza preavviso per il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento doloso in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la facoltà di Stretto di Messina S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di una risorsa. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia della risorsa, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del comportamento medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, secondo la disciplina del Decreto, a seguito della condotta censurata.

Stretto di Messina S.p.A., inoltre, in aderenza alle disposizioni del Decreto 231, prevede idonee sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **4.1. Misure nei confronti dei Dipendenti non dirigenti**

Stretto di Messina S.p.A. applica, come già sopra evidenziato, ai propri dipendenti in posizione non dirigenziale, i provvedimenti disciplinari in coerenza con il CCNL di riferimento.

Le sanzioni saranno irrogate dalla funzione competente per la gestione delle risorse umane e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

#### **4.2. Misure nei confronti dei Dipendenti Dirigenti**

Nei confronti dei dirigenti, la Società ritiene opportuno estendere il sistema disciplinare previsto dai diversi CCNL applicati ai dipendenti non dirigenti con i dovuti adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale, considerando che il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione da parte di dirigenti di quanto definito nel Codice Etico e di Condotta e/o dal Modello 231, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti disciplinari correlati alla gravità delle violazioni commesse.

I provvedimenti disciplinari saranno adottati sia nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente di tenere comportamenti non conformi al Codice Etico e di Condotta e/o del Modello 231 e/o in violazione degli stessi, che nei casi in cui l'infrazione sia da loro stessi commessa.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL Dirigenti applicato, si procederà, in relazione alla gravità della violazione commessa, con il licenziamento con preavviso o senza preavviso.

Per le infrazioni meno gravi potranno essere applicate, a seconda dei casi ed in proporzione alla gravità dei comportamenti, sanzioni che vanno dal richiamo scritto alla sospensione dal servizio e del trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni.

## **5. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci**

Nel caso in cui soggetti attivi dei reati previsti dal Decreto e/o delle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di Condotta della Società siano Amministratori e/o membri del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, secondo la normativa vigente.

Nello specifico, la violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta può comportare l'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione, di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa (es. indicazione a verbale dell'inadempimento, richiamo scritto, decurtazione stipendio), sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei Soci.

La Società valuta la necessità di agire per conseguire il risarcimento di ogni eventuale danno subito, attivando, se del caso, le azioni nelle competenti sedi amministrative, penali e civili per il risarcimento dei danni, incluso quello erariale.

L'omissione di dette segnalazioni e/o azioni, in caso di danno erariale, possono configurare a loro volta responsabilità dei Componenti degli organi sociali e delle funzioni di controllo verso la Società per analogo danno.

## **6. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello e delle procedure interne, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione e possono consistere nella sospensione o revoca del componente dell'OdV.

## **7. Misure nei confronti dei collaboratori esterni**

La violazione da parte di consulenti, Partner, fornitori o altri soggetti aventi rapporti contrattuali o di prestazioni d'opera con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Stretto di Messina S.p.A., costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte, con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la facoltà di Stretto di Messina S.p.A. di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

## **8. Misure Sanzionatorie in materia Whistleblowing**

Costituisce, altresì, motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Disciplinare la violazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi attua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del Decreto 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D. Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione o inefficiente gestione del canale di segnalazione interno.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria. Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D. Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo

stesso un “danno ingiusto”, secondo quanto disposto dall’art. 2 comma 1 lettera m) del D. Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l’onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall’art. 17 comma 2 e comma 3 del D. Lgs. n. 24/2023.

## **PARTE 7: FORMAZIONE/ INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **1. Formazione e Informazione**

L’efficace attuazione del Modello richiede una puntuale e costante formazione in ordine ai contenuti ed ai principi dello stesso. A tal proposito, Stretto di Messina S.p.A. prevede lo svolgimento di attività di formazione/informazione al fine di agevolare i Destinatari interni a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico e di Condotta;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- conoscere i poteri ed i compiti dell’Organismo di Vigilanza nonché le modalità di segnalazione.

### **2. Comunicazione e Diffusione del Modello**

La Società garantisce la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231, nonché i relativi aggiornamenti, non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo tale qualifica formale, operano per il conseguimento degli obiettivi societari.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza del contenuto del Modello 231<sup>1</sup> e del Codice Etico e di Condotta, degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con gli stessi, nonché delle modalità attraverso le quali Stretto di Messina S.p.A. intende perseguirli, e sono inoltre tenuti ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione.

La comunicazione relativa ai contenuti ed ai principi del Modello 231 unitamente al suo Allegato, deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello medesimo.

---

<sup>1</sup> I Destinatari interni con riferimento alla Parte Generale e alla Parte Speciale del Modello 231 e i Destinatari esterni con esclusivo riferimento alla Parte Generale dello stesso.

In tale prospettiva, Stretto di Messina S.p.A. ha pubblicato nel proprio sito Internet sia il Modello 231 che il Codice Etico e di Condotta.

In ogni caso, sono adottati idonei strumenti di comunicazione al fine di aggiornare le risorse circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale e normativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 e del Codice Etico e di Condotta è rivolta, altresì, a soggetti terzi che intrattengano con Stretto di Messina S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

### **3. La formazione del personale**

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da Stretto di Messina S.p.A. al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché della capacità di apprendimento del personale e del grado di commitment del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere persona competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. In particolare, la formazione generale deve interessare tutti i livelli della Società, al fine di consentire a ogni individuo di:

- conoscere i precetti stabiliti dal D. Lgs. n. 231/2001 e di essere consapevole che Stretto di Messina S.p.A. intende farli propri e renderli parte integrante della cultura aziendale;
- conoscere gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere tramite l'implementazione del Modello e le modalità con le quali le mansioni di ciascuno possono contribuire al raggiungimento degli stessi;
- avere cognizione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità all'interno del sistema di controllo interno presente in Stretto di Messina S.p.A.;
- conoscere quali sono i comportamenti attesi o accettabili e quelli non accettabili dalla Società;

- conoscere i canali di reporting adeguati al tipo di informazione che si vuole comunicare e al soggetto cui si vuole far arrivare la comunicazione stessa, e, in particolare, sapere a chi segnalare e con quali modalità la presenza di anomalie nello svolgimento delle attività aziendali;
- essere consapevole dei provvedimenti disciplinari applicabili nel caso di violazioni delle regole del presente Modello 231;
- conoscere i poteri e i compiti dell'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che, per via della loro attività, necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente "a rischio reato".

Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale che specifica. In particolare, la formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti all'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità di individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello 231 saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Saranno, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio

La partecipazione ai programmi di formazione sopra indicati è obbligatoria. La mancata partecipazione – non giustificata – ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello 231.

I Responsabili delle varie Funzioni sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, nonché alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

## **PARTE 8: IL FRAMEWORK UNICO ANTICORRUZIONE**

Stretto di Messina S.p.A. ha definito un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) e dei relativi modelli organizzativi e di controllo atti a garantire la compliance della Società rispetto agli adempimenti previsti dal D. Lgs. 231/2001 (Responsabilità amministrativa degli Enti), dalla L. 190/2012 (Anticorruzione) e dal D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. (Trasparenza). Elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Stretto di Messina S.p.A. è il Framework Unico Anticorruzione (Framework).

Il Framework definisce l'architettura dell'intero sistema anticorruzione della Società, risponde all'esigenza di approcciare in via sistematica ed unitaria l'attività di prevenzione della corruzione nel suo complesso, promuovendo sinergie tra i diversi presidi anticorruzione, e a tale scopo si integra nei più generali assetti organizzativi, amministrativi, finanziari e di governo societario dell'Azienda, operando in sinergia con gli altri modelli gestionali e di compliance aziendali con reciproco rafforzamento della portata preventiva.

I documenti seguenti costituiscono pertanto l'architettura integrata ("Framework") delle disposizioni con cui la Società ha inteso conformarsi integralmente nei contenuti alle previsioni della Legge 190/2012 e s.m.i. "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione":

- Le "Linee di Indirizzo in materia di Anticorruzione", contenente i principi di riferimento ed i criteri direttivi stabiliti dal CdA per la predisposizione ed attuazione di un efficace sistema anticorruzione in Stretto di Messina S.p.A.;
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (Modello 231), elaborato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- Le "Misure Anticorruzione integrative del Modello 231/2001 di Stretto di Messina S.p.A.", che definiscono in forma completa ed organica la strategia della Società in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in conformità a quanto disposto dalla L. 190/2012 in tema di anticorruzione e dal D. Lgs. 33/13 in tema di trasparenza, nonché agli indirizzi forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- Il Codice Etico e di Condotta di Stretto di Messina S.p.A.

Il Framework assicura la prevenzione del rischio di corruzione in senso "ampio", rafforzando i presidi anticorruzione aziendali di cui al Modello ampliandone lo spettro di azione; tale approccio si ispira ai più moderni orientamenti in materia, basati su politiche "attive" di contrasto della corruzione, non limitate alla repressione delle fattispecie illecite ma tese alla creazione di un humus sfavorevole alle stesse, attraverso la promozione di "buone condotte" e la sensibilizzazione verso una cultura dell'integrità.

Il Framework Anticorruzione richiede il pieno rispetto da parte di tutti i Destinatari che possono prenderne visione attraverso i canali di comunicazione aziendali. Inoltre, a supporto dell'azione di sensibilizzazione verso i valori dell'integrità e della correttezza a tutti i livelli, il Framework Unico Anticorruzione prevede, tra le principali linee di intervento, una attività formativa e di comunicazione in favore del personale sui temi della prevenzione e della legalità e sui contenuti del sistema stesso, finalizzata a garantire la piena consapevolezza e la conseguente responsabilizzazione di tutti gli attori rispetto alla gestione del rischio e agli strumenti di prevenzione previsti.