



# Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 di Porto di Livorno 2000 S.r.l.

## Parte Generale

Versione	Approvato da	Data
1	Consiglio di Amministrazione	Marzo 2018
2	Consiglio di Amministrazione	Novembre 2020
3	Consiglio di Amministrazione	<b>[29 Settembre 2025]</b>

## Sommario

Premessa: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 .....	3
01. Il Modello Organizzativo di PL 2000 S.r.l. ....	4
02. Criteri e attività per la realizzazione del Modello .....	5
03. Aree ed Attività aziendali sensibili.....	6
04. Il sistema 231 di PL 2000 e la struttura del Modello .....	6
05. Codice Etico e di Condotta.....	7
06. L'Organismo di Vigilanza e di controllo .....	8
07. Il Sistema Sanzionatorio .....	9
08. Adeguamento ed aggiornamento del Modello – Formazione.....	10
 Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di PL 2000 .....	10
1 Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche	
2 Organismo di Vigilanza	
3 Policy whistleblowing	
4 Sistema Sanzionatorio	

## Premessa: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto legislativo n° 231/2001 (il Decreto), a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione. Copia del Decreto nel testo di volta in volta in vigore è disponibile nella rete intranet aziendale.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore ha inteso introdurre, per la prima volta, la responsabilità degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e coinvolgere nella punizione di tali illeciti il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci.

L'art. 5 del suddetto decreto ritiene "l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società può andare esente da responsabilità qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto idonei a prevenire reati della specie di quello commesso,
- la società ha istituito un organismo con autonomi poteri di controllo al quale è affidata: i) la Vigilanza sul funzionamento del modello, ii) il controllo sulla sua osservanza, iii) l'aggiornamento dello stesso,
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo,
- non c'è stata carenza di Vigilanza da parte dell'organo di controllo.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dal fatto che i soggetti in posizione apicale non hanno sufficientemente osservato gli obblighi di direzione e Vigilanza.

In sintesi la responsabilità in esame sussiste in quelle ipotesi in cui una società, a fronte di una fattispecie delittuosa commessa (anche) nel suo interesse mostri di fatto una organizzazione d'impresa, colpevolmente negligente e non accorta, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione da parte della società di un Modello Organizzativo risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati e, in caso in cui ciò avvenga, di evitare che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti.

Tra i reati indicati dal Decreto e dalle successive integrazioni legislative, peraltro, solo alcuni possono riguardare concretamente l'attività della Società; pertanto, è con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva.

I reati presi in esame sono elencati nell'**Allegato 1** alla presente Parte Generale, Elenco dei reati.

## 01. Il Modello Organizzativo di PL 2000

**Porto di Livorno 2000 S.r.l.** (di seguito PL 2000 o la Società), preso atto della normativa in vigore e della sua portata, condividendo la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore ed essendo consapevole sia dell'importanza fondamentale dell'etica, quale elemento necessario per ogni azienda sana, sia dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte del proprio Personale, degli Amministratori e dei propri consulenti e partner, ha provveduto ad adottare la prima versione del Modello Organizzativo con delibera dell'organo amministrativo nel marzo 2018, provvedendo al suo aggiornamento nel novembre 2010 e da ultimo alla presente versione n. 3 approvata dal Consiglio di Amministrazione del **[29 settembre 2025]**.

L'aggiornamento si è reso necessario sostanzialmente per l'adeguamento alle novità legislative nel frattempo entrate in vigore dalla data di approvazione della prima versione a quella attuale, non essendo sostanzialmente modificata, nel frattempo, la struttura societaria ed i processi aziendali. Tra le altre, la più rilevante appare la modifica alla normativa in tema di whistleblowing introdotta dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 con il quale l'Italia ha recepito il contenuto della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e del diritto nazionale. In questa sede, vengono coordinate le previsioni del Modello con la documentazione ed il sistema (la piattaforma elettronica) adottata in azienda nei termini di legge nel dicembre 2023.

Occorre sottolineare infatti, come la Società si fosse già dotata di un sistema di procedure aziendali quale strumento di corretta gestione aziendale. Nell'ambito di tale sistema di procedure, e quale suo completamento, il Modello è stato considerato, in particolare, come occasione di coordinamento sistemico tra i suoi vari componenti, ivi comprese le procedure e protocolli aziendali già presenti in azienda e nel gruppo o da implementare a seguito dell'approvazione del presente Modello.

Il Modello nella sua funzione preventiva si rivolge anzitutto ai soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nelle svariate articolazioni, nonché a coloro che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società, ovvero di unità organizzative della Società medesima. Tali soggetti "apicali", oltre a rispettare direttamente e a osservare puntualmente il Modello, curano il rispetto da parte di coloro che sono sottoposti alla loro direzione o Vigilanza.

Il Modello è infatti diretto e deve essere osservato da tutti i Dipendenti della Società nei suoi diversi inquadramenti e richiede il rispetto dei suoi principi generali (in particolare

dei principi etici e di condotta di cui al documento denominato Codice Etico e di Condotta) anche ai terzi collaboratori, partner e consulenti.

La Società ribadisce infatti che l'adozione del Modello e del Codice Etico e di Condotta, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge e della sua potenziale efficacia esimente ai sensi del Decreto, un valido strumento per sensibilizzare i Destinatari sui loro potenziali comportamenti illeciti, per prevenire i reati attraverso l'indicazione precisa di condotte specifiche e di un idoneo sistema di controllo o reagire tempestivamente nel caso che essi siano comunque commessi.

## 02. Criteri e attività per la realizzazione del Modello

Nella gestione della predisposizione del Modello, la Società ed i suoi consulenti, hanno preliminarmente e dettagliatamente analizzato la struttura e le attività aziendali al fine di identificare le aree ed attività sensibili per la prevenzione dei reati, con riferimento sia ai rapporti ed all'assetto operativo interno della società, sia con riferimento ai rapporti ed ai contatti sviluppati con terzi (consulenti, outsourcers, fornitori e partner di ogni altro genere).

Si è proceduto, innanzitutto, ad analizzare il sistema di corporate governance adottato dalla Società. Successivamente si è ricostruito lo svolgimento pratico-operativo dell'attività aziendale mediante interviste *ad hoc*, effettuate al team di lavoro che ha collaborato all'elaborazione del presente Modello, con i *key managers* della Società, volte a fornire un quadro effettivo e completo dell'attività aziendale e delle sue articolazioni, prendendo in considerazione anche la cultura, l'ambiente etico della Società e gli eventuali precedenti della stessa nonché gli aspetti caratterizzanti ciascun processo gestionale e operativo. Tale mappatura (risk mapping e risk assessment) specifica per ogni funzione aziendale, ha costituito il fondamento della c.d. *gap analysis*, ossia la ricognizione di quali presidi e procedure fossero necessari e da adottarsi per irrobustire e rendere più avanzata possibile la capacità della Società di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

La "mappatura delle aree di rischio" si è pertanto basata sui seguenti aspetti:

- Identificazione dell'attività oggetto di verifica;
- identificazione della funzione aziendale "owner" del processo, cioè sotto la cui responsabilità l'attività viene condotta;
- Identificazione della eventuale funzione aziendale "cooperante" cioè quella funzione che partecipa nell'attività aziendale in esame;
- individuazione della tipologia di reato da prevenire;
- previsione delle modalità con cui tali reati potrebbero essere commessi;
- analisi del grado di rischio della commissione dei reati evidenziati;
- analisi degli strumenti già esistenti in società a presidio del rischio di commissione dei reati;
- evidenza dei presidi ritenuti necessari per la migliore implementazione del sistema di prevenzione dei reati;
- elaborazione del grado di rischio residuale dell'attività.

La valutazione del rischio ha preso in considerazione diversi parametri ed, in particolare, l'impatto della commissione del reato sull'attività sociale con riguardo in particolare alla intensità della sanzione, la probabilità della commissione del reato con riguardo sia alla tipologia del mercato sia alla storia della società. Si è poi valutato, sempre per ciascuna delle attività aziendali mappate nel corso del risk assessment, gli elementi di mitigazione di tali rischi, quali ad esempio l'esistenza di procedure, processi, prassi

abituale, frequenza delle attività. La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è descritta nel relativo documento.

Grazie a questa specificità sarà possibile adeguare costantemente il Modello - contraddistinto, quindi, da un carattere dinamico - al contesto sociale e aziendale, in un'ottica di prevenzione del rischio di reato.

L'aggiornamento del Modello è stato effettuato, ad ogni effetto di legge ed in particolare ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto, in adesione ai principi ed alle previsioni specifiche previste dalle Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 del giugno 2021 sia per quanto riguarda la Parte Generale che la Parte Speciale. Il presente aggiornamento si discosta dallo schema di Parte Speciale proposta nelle Linee Guida poiché la presente Parte Speciale viene suddivisa in altro modo, focalizzandosi sui processi aziendali. Conserva tuttavia lo stesso approccio metodologico alla mappatura ed analisi delle aree di rischio realizzandone infine lo stesso scopo.

### 03. Aree ed Attività aziendali sensibili

All'esito dell'analisi dei reati prospettati e alla luce dei possibili deficit di prevenzione concretamente ricollegabili al contesto aziendale, sono state individuate diverse attività ritenute sensibili al rischio della commissione di reati della specie di quelli che il Modello intende prevenire. Tali aree sensibili sono elencate e dettagliatamente analizzate nella Parte Speciale del presente Modello ed in particolar modo negli allegati.

### 04. Il sistema 231 di PL 2000 e la struttura del Modello

Il sistema 231 della Società (da intendersi come quell'insieme di documenti, procedure e persone con ruoli assegnati dal Modello stesso), alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione della sua funzione, è strutturato sui seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico e di Condotta;
- Organismo di Vigilanza della Società con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello e, in generale, al suo funzionamento e di aggiornamento del Modello stesso;
- Sistema del controllo interno e delle procedure aziendali;
- Piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di violazione, tra l'altro, del sistema 231 (whistleblowing);
- Previsione di sanzioni in caso di inosservanza del Modello.

In dettaglio, il Modello Organizzativo di PL 2000 è così suddiviso, quanto alla parte documentale:

**Parte generale:** documento illustrativo degli elementi fondamentali della disciplina, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del modello e dei suoi elementi principali, quali, tra testo e allegati, l'Organismo di Vigilanza ed il sistema disciplinare

**Allegati alla parte generale**

- 1 Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche
- 2 Organismo di Vigilanza
- 3 Whistleblowing
- 4 Sistema Sanzionatorio

**Parte speciale:**

documento illustrativo della struttura e dell'attività aziendale, dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, dei principi generali di comportamento nonché, funzione per funzione, delle attività sensibili alla commissione dei reati cd 231 con indicazione delle modalità di presidio e prevenzione.

**Allegati alla parte speciale**

- 1 Estratto Registro delle Imprese
- 2 Elenco atti amministrativi autorizzativi dell'esercizio dell'attività sociale
- 3 Organigramma di PL 2000 (organizzativo e della sicurezza)
- 4 Statuto Sociale
- 5 Elenco principi generali di comportamento nelle aree sensibili alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01
- 6 Documento riepilogativo dell'attività societaria, delle aree di rischio e dei presidi

Il Modello è altresì completato dal Codice Etico e di Condotta.

## 05. Codice Etico e di Condotta

In considerazione della delicatezza e della rilevanza sociale delle attività svolte e dei servizi offerti, la Società ha avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione all'interno di un documento denominato Codice Etico e di Condotta.

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi offerti dalla Società, il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro o di natura commerciale con la Società o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Tutti coloro che lavorano ed operano nella Società e per essa, sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice di comportamento nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa. L'osservanza da parte di tutti i Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori a qualsiasi titolo, Amministratori, Sindaci della Società ed il soggetto incaricato della revisione legale dei conti, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico e delle specifiche procedure previste nel presente Modello, riveste infatti un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine dell'impresa. A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.



Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività effettuate per conto della Società devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti, adeguate e basate su informazioni per quanto possibile documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con specifica individuazione dei soggetti e delle funzioni aziendali coinvolte.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalarne eventuali violazioni. I componenti del Consiglio di Amministrazione nel fissare gli obiettivi d'impresa s'ispirano ai principi del Codice Etico della Società nel rispetto delle previsioni del presente Modello. Nessuno degli Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Sindaci, soggetto incaricato della revisione legale dei conti e Collaboratori della Società è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza del Codice Etico, ed in generale dei principi di condotta della Società, è espressamente richiesta anche ai terzi (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatari) che hanno rapporti con la Società. In caso di inadempimento troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello.

## 06. L'Organismo di Vigilanza e di controllo

L'organismo di vigilanza e controllo (anche denominato Organismo di Vigilanza o, per brevità, "OdV") è quell'organo che, come indicato dal Decreto, ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti nell'**Allegato 2** al presente documento.

## 07. Il sistema di whistleblowing

Come anticipato, la Società ha preso atto delle previsioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito in Italia il contenuto della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e del diritto nazionale.

Il Decreto, entrato in vigore lo scorso 15 luglio 2023, e con obbligo per le aziende quali la Società di conformarsi entro il 17 dicembre 2023, prevede che le Società attivino un canale di segnalazione che garantisca, attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.



La Società, insieme alle altre Società di uguale requisito dimensionale del Gruppo Onorato Armatori hanno in tal senso implementato una piattaforma elettronica centrale di whistleblowing <https://oa.whistlelink.com/> alla quale tutti i dipendenti e le parti interessate possono accedere attraverso una pagina dedicata sul sito web della Società. La piattaforma viene utilizzata anche per la segnalazione di violazioni del Decreto Legislativo 231/01 e successive modifiche e del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza, composto da un avvocato penalista, professionista esterna all'azienda è responsabile della gestione delle segnalazioni e, a seconda dei casi, può occuparsi direttamente delle verifiche, coinvolgere il management locale o consulenti esterni.

Le procedure per l'utilizzo della piattaforma e la gestione delle segnalazioni, così come i diritti e doveri dei segnalanti, sono elencati nel documento Policy Whistleblowing che diventa parte del Modello come suo **Allegato 3**.

La Società ritiene che il sistema di Whistleblowing implementato a livello di gruppo, unitamente alla possibilità che tutti gli interessati possano rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza agli indirizzi indicati, costituisca un'efficace implementazione delle norme previste dalla Legge 179/2017 anche e con particolare riguardo alla necessità di garantire, ai sensi dell'art. 2 della Legge, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ogni manager o dipendente deve presentare, a tutela della integrità della Società, segnalazioni circostanziate di comportamenti non conformi ai principi e alle previsioni del Modello, contattando l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dalla procedura relativa al sistema di segnalazioni di Gruppo.

In particolare, deve essere segnalata qualsiasi condotta illecita, rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché qualsiasi violazione del presente Modello, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi ritorsione, discriminazione e penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; è inoltre in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, sia nella fase di invio sia in tutte le successive attività di gestione della segnalazione salvi gli obblighi di legge. È parimenti garantita la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

## 08. Il Sistema Sanzionatorio

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice di comportamento, del Modello e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata con il perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare. Infatti, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito, e nell'eventualità in cui un reato sia commesso, sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (**Allegato 4** al presente documento) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e /o procedure previste dal presente Modello.

Il documento è stato aggiornato per includere le specifiche sanzioni in capo ai soggetti che violino le disposizioni in tema di whistleblowing.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

## 09. Adeguamento ed aggiornamento del Modello – Formazione

Il Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lettera a del Decreto). La sua approvazione, le successive modifiche e integrazioni, con le eccezioni di seguito specificate, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione avvalendosi dell’esperienza e delle indicazioni dell’OdV.

Con l’adozione del presente Modello, infatti, la Società si impegna ad adeguare e modificare lo stesso sia in funzione di eventuali modifiche normative, sia in base ai mutamenti riguardanti la Società nelle sue diverse articolazioni e comunque sulla base delle esperienze applicative, in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento del Modello medesimo. L’OdV può sempre formulare sue osservazioni o suggerimenti in merito a tali modifiche.

Come sottolineato, la Società è particolarmente attenta all’aspetto dinamico del Modello ed alla sua costante aderenza alla realtà normativa e societaria e, in tal senso, intende sottoporre a verifica almeno annuale (e comunque ogni qualvolta venga ritenuto necessario) il presente Modello nella sua interezza, ed eventualmente con il coinvolgimento di consulenti.

Le eventuali modifiche che incideranno sul presente Modello o su parte di esso e/o sugli Allegati al presente Modello saranno rese note a tutti i Destinatari mediante apposite modalità sotto la supervisione dell’OdV.

La Società ai fini della diffusione e rispetto del Modello ritiene particolarmente rilevante il processo di formazione dei Destinatari. A tal fine sia al momento dell’adozione del Modello, sia su base periodica, viene elaborato un programma di formazione-informazione sul Modello, sul Codice Etico e di Condotta, sulla normativa vigente e sui reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Infine, è obiettivo della Società predisporre e realizzare costanti programmi di aggiornamento periodico nonché di verifica sul grado di conoscenza del Modello e delle procedure aziendali e *policies*.

I programmi di aggiornamento saranno modulati a seconda dei Destinatari cui i programmi saranno dedicati. I programmi saranno dedicati. In particolare modo si ritiene di particolare importanza che almeno i key officers della società, intendendosi per essi i responsabili delle diverse funzioni dell’azienda ricevano una formazione in aula mentre tutti i destinatari saranno raggiunti da corsi di formazione in e-learning.

### Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di PL 2000

- 2 Organismo di Vigilanza
- 3 Policy whistleblowing
- 4 Sistema Sanzionatorio