

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

## PARTE GENERALE

## INDICE

<b><u>DEFINIZIONI.....</u></b>	<b>4</b>
<b><u>PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO.....</u></b>	<b>7</b>
<b><u>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....</u></b>	<b>8</b>
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI, PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO	8
1.2. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	9
1.3. IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.LGS. 231/2001 NEL SETTORE ARMATORIALE	11
1.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	12
1.5. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	13
1.6. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ALLA BASE DEL PRESENTE MODELLO	14
<b><u>2. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE DEL GRUPPO D'AMICO .....</u></b>	<b>15</b>
2.1. PANORAMICA DEL GRUPPO	15
2.2. RUOLO ED ATTIVITÀ DELLA DSN	16
2.6. ORGANIGRAMMA DI GRUPPO	16
<b><u>3. GOVERNO SOCIETARIO DI DSN.....</u></b>	<b>16</b>
<b><u>4. IL MODELLO 231 DI DSN.....</u></b>	<b>17</b>
4.1. OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	17
4.2. TECNICA DI REDAZIONE DEL MODELLO IN FUNZIONE DEL CONTESTO DI GRUPPO	18
4.3. LA FASE DI RISK ASSESSMENT	19
4.4. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE DEL GRUPPO D'AMICO	19
4.5. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO.	21
4.6. LA REVISIONE DEL MODELLO	21
4.7. DESTINATARI DEL MODELLO	22
<b><u>5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</u></b>	<b>22</b>
5.1. COSTITUZIONE DELL'ODV E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE	22
5.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ODV E SUA COMPOSIZIONE	23
5.3. REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV	24
5.4. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.5. DURATA IN CARICA	25
5.6. REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25

5.7. DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.8. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	25
5.9. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	27
5.10. REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
5.11. IL SISTEMA <i>WHISTLEBLOWING</i>	29
5.12. TUTELA DEL SEGNALANTE	29
5.13. COORDINAMENTO TRA MODELLI 231 E ORGANISMI DI VIGILANZA NELLA DIMENSIONE DI GRUPPO	30
<b>6. <u>LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO.....</u></b>	<b>31</b>
6.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	32
6.2. VERIFICHE PERIODICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	33
<b>7. <u>INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO .....</u></b>	<b>34</b>
7.1. FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI	34
7.2. STRUTTURA DELLE PARTI SPECIALI	34
7.3. RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO	35
7.4. IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI	36
7.5. ALLEGATI AL MODELLO	36

## DEFINIZIONI

Nel presente documento, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività Sensibile”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre gli operatori della Società al rischio di commissione di un Reato presupposto di responsabilità dell’ente ex D.Lgs. 231/2001.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. In relazione al contesto, CCNL può indicare: il contratto collettivo nazionale del lavoro per Capitani di Lungo Corso al comando e Capitani di macchina alla direzione di macchina di navi dell’armamento privato; il contratto collettivo nazionale del lavoro per l’imbarco dei lavoratori marittimi sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 Tsl; il contratto collettivo nazionale del lavoro per gli addetti agli uffici ed ai *terminals* delle società ed aziende di navigazione che esercitano l’armamento privato.
- **“Codice Etico”**: il documento di *business conduct*, ufficialmente voluto e approvato dalla Capogruppo quale esplicitazione della politica societaria in tema di etica degli affari, 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.
- **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: organi societari (componenti dell’organo amministrativo e componenti dell’organo di controllo), dipendenti (personale marittimo e di terra), mandatarî, procuratori, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari, comprese le altre società del Gruppo, il tutto come meglio specificato al Capitolo 5 della presente Parte Generale del Modello.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **DIS**: d’Amico International Shipping S.A.
- **DSI**: d’Amico Shipping Italia S.p.A.

- **Governance:** l'insieme dei soggetti ed organi che presiedono alla direzione ed al controllo della Società.
- **“Gruppo d'Amico” o “Gruppo”:** ai fini del presente documento, si intende la compagine societaria aggregata costituita da d'Amico Società di Navigazione S.p.A. e dalle sue controllate, nazionali ed estere.
- **“Linee Guida Confindustria”:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, redatte da Confindustria il 7 marzo 2002, in seguito revisionate il 31 marzo 2008 e aggiornate dapprima nel mese di marzo 2014, nella versione approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, a seguito del procedimento di controllo attivato ex art. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, e da ultimo nel mese di giugno 2021, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del presente Modello.
- **“Linee Guida Confitarma”:** le linee guida per la elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs.231/01, redatte dalla Confederazione Italiana Armatori ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001 ed approvate dal Ministero della Giustizia in data 14 ottobre 2014, a seguito del procedimento di controllo attivato ex art. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del presente Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”:** il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organismo di Vigilanza”** od **“OdV”:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **“P.A.”:** la pubblica amministrazione dello Stato Italiano, gli Stati membri dell'Unione Europea, gli enti pubblici dell'Unione Europea e l'Unione Europea stessa, gli Stati esteri e gli enti internazionali di rilievo pubblicistico.

- **“Partner”**: soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari e, più precisamente, soggetti aventi o meno una propria autonomia giuridica, anche appartenenti al Gruppo. In quanto tale, il Partner è un Destinatario.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i Dipendenti (personale marittimo e di terra), i lavoratori interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i componenti dell'organo amministrativo, il management di primo livello (dirigenti e responsabili di dipartimento), gli eventuali institori, i procuratori.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Protocollo”** o **“Sezione”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica, prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie e disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“Società”** o **“DSN”** o **“Capogruppo”**: d'Amico Società di Navigazione S.p.A.

## PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico composto di più sezioni “mobili”.

Il Modello è suddiviso in una Parte “Generale” ed in diverse Parti “Speciali” (di seguito “**Parte Generale**” e “**Parte/i Speciale/i**”) ed una serie di allegati: tale suddivisione risponde all’esigenza di un più efficiente aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di Attività Sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nelle Parti Speciali del documento).

La Parte Generale del Modello di seguito formalizzata, si compone delle seguenti sezioni: a) riferimenti normativi, b) sistema di Corporate Governance del Gruppo d’Amico; c) organizzazione aziendale interna di DSN; d) obiettivi del Modello e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello con il Codice di Condotta ed i sistemi certificati di conformità già adottati dal Gruppo d’Amico; f) istituzione dell’Organismo di Vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti; g) sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del Personale sui Protocolli comportamentali da esso prescritti; h) introduzione alle parti speciali del Modello.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il Codice disciplinare posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

Le Parti Speciali del Modello – formalizzate in un documento separato rispetto alla presente Parte Generale - dettagliano i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole Attività Sensibili rilevate nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- i Reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di Attività Sensibili al rischio Reato;
- le funzioni aziendali che operano nell’ambito delle fattispecie di Attività Sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell’ambito delle singole Attività Sensibili;
- i principi di comportamento generali da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- i controlli dell’Organismo di Vigilanza.

Con l’inserimento del Modello all’interno del Sistema di Gestione Integrato (*IM- System*), tutte le numerazioni delle revisioni e/o aggiornamenti di tale documento sono state azzerate. In conformità, pertanto all’IM-System la numerazione è ripartita dalla versione numero “2.00”. Prima di allora c’era

stata solo la prima emissione del Modello. L'attuale riordino del Modello richiede una nuova versione numerata per tutte le sezioni sia generali che speciali del Modello che d'ora in poi convenzionalmente vengono tutte rinumerate "2.03".

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

### **1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato**

Il D.Lgs. 231/2001 introduce in Italia la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, per i Reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

**- soggetti in posizione apicale** (art. 5 lett. a) del Decreto): 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;

**- soggetti in posizione subordinata** (art. 5 lett. b) del Decreto): persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti ad un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. consulenti di direzione).

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il Reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il Reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare parallelamente, tanto la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del Reato, quanto la responsabilità dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il Reato viene commesso. In proposito, va osservato che il Decreto chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del Reato, che potrebbe non essere individuato o non essere imputabile, ovvero beneficiare di specifiche cause estintive del Reato o della pena (ad es. prescrizione o indulto), senza che tali eventi abbiano effetto anche sul procedimento a carico dell'ente.

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei Reati (c.d. **colpa in organizzazione**): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite,



ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità dell'ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio Reato, che sia verificabile - nella sua idoneità ed efficacia di prevenzione - dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – della persona giuridica che dal reato abbiano tratto beneficio. La condizione che il Reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

## **1.2. I reati presupposto di responsabilità dell'ente**

Le ipotesi di Reato che – se commessi nell'ambito dell'organizzazione societaria –assumono rilievo, ai fini della disciplina in esame (elencati agli artt. 24 e ss. del Decreto), possono essere suddivisi nelle seguenti 22 macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- Reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- Reati transnazionali (art. 3 e 10, legge n. 146/2006);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- Reati di razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies* del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto);
- Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le modifiche alle fattispecie di reato previste dal Decreto sono avvenute a opera dei seguenti atti normativi: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l’art. 25-*bis* “Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”, in seguito modificato e rubricato “Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l’art. 25-*ter* “Reati Societari”, in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69 e dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l’art. 25-*quater* “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l’art. 25-*quinqües* “Delitti contro la personalità individuale”, in seguito modificato dalla Legge 29 Ottobre 2016, n. 199; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l’art. 25-*sexies* “Abusi di mercato”; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l’art. 25-*quater*.1 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l’art. 25-*septies* “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”, in seguito modificato e rubricato “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l’art. 25-*octies* “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”, in seguito ampliato e rubricato “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l’art. 24-*bis* “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l’art. 24-*ter* “Delitti di criminalità organizzata”; L. 99/2009 – già citata – che ha introdotto l’art. 25-*bis*.1 “Delitti contro l’industria e il commercio” e l’art. 25-*novies* “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l’art. 25-*novies* (in seguito rinumerato art. 25-*decies* dal Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121) “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”; D.Lgs. 121/2011 – già citato – che ha introdotto l’art. 25-*undecies* “Reati ambientali”, in seguito modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l’art. 25-*duodecies* “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, in seguito modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161; L. 190/2012 – già citata – che ha modificato l’art. 25; Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha introdotto l’art. 25-*terdecies* “Razzismo e xenofobia”; Legge 9 gennaio 2019, n. 3 che ha modificato l’art. 25; Legge 3 maggio 2019, n. 39, che ha introdotto il nuovo art. 25-*quaterdecies* relativo ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse; il Decreto Legge del 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133, che ha introdotto nell’art. 24-*bis* del D.lgs.231/01 la fattispecie di cui all’articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 (“violazione del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”); Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto l’art. 25-*quinqüesdecies* “Reati tributari”, in seguito modificato dal

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo<sup>2</sup>. In questo caso, le sanzioni interdittive – di cui al paragrafo seguente – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico dell'ente nei casi in cui la Società impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

### **1.3. Impatto transfrontaliero del D.Lgs. 231/2001**

In base al Decreto, un'impresa può essere ritenuta responsabile per la commissione Reati da parte di propri Dipendenti e/o Personale Apicale, nelle seguenti situazioni di rilievo transnazionale:

1. Reato commesso nel territorio dello Stato da esponenti di società estera o filiale italiana di società estera;
2. Reato commesso all'estero da esponenti di società italiana, purché per tale reato non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e ricorrano le altre condizioni previste dall'art. 4 del D.Lgs. 231/01;
3. Reato commesso all'estero da esponenti della società estera, controllata da società italiana, nel caso in cui: i) il Reato è stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto della controllata e della controllante italiana; ii) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante italiana hanno partecipato alla commissione del reato recando un contributo causalmente rilevante, ad esempio attraverso direttive penalmente illegittime; (iii) vi sia coincidenza tra i vertici della controllante italiana e quelli della controllata estera.

Il contesto internazionale in cui opera tipicamente il Gruppo impone che il Modello della Società debba tenere in debito conto la possibilità che determinate ipotesi di Reato siano riconducibili alla Società anche in relazione a condotte illecite – eventualmente commesse da società controllate - che non siano radicate, in tutto o in parte, nel territorio dello Stato.

---

Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75; D.Lgs. 75/2020 – già citato – che ha introdotto l'art. 25-*sexiesdecies* "Contrabbando" e modificato gli artt. 24 e 25 introducendo i delitti di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), anche in danno dell'Unione europea e il delitto di frode in agricoltura (art. 2 L. 898/1986) e i delitti di peculato (artt. 314 e 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea; D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, che ha introdotto l'art. 25-*octies*.1 «Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti»; Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha introdotto l'art. 25-*septiesdecies* «Delitti contro il patrimonio culturale» e l'art. 25-*duodecies* «Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici».

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di delitto tentato chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

#### 1.4. L'impianto sanzionatorio previsto a carico degli Enti

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l'esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare, l'art. 9 del Decreto prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- a. **pecuniarie**: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del Reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- b. **interdittive**: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea<sup>3</sup>, soltanto se espressamente previste per il Reato per cui l'ente viene condannato secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
- 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 la prestazione 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.

Preme inoltre evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del Reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre, sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- a. la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta ad evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del Reato;
- b. la **pubblicazione** della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

<sup>3</sup> L'art. 13 comma 2 del Decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

### **1.5. L'adozione del "Modello" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da Reato per la società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un Modello idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'ente dovrà provare:

- a. di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del Modello da parte dei Destinatari, attraverso apposito Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati, il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici Protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto)<sup>4</sup>.

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7 comma 3, del Decreto):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

---

<sup>4</sup> L'art. 6 comma 3 del Decreto recita: «I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati».

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La Società non sarà, quindi, assoggettata alla sanzione qualora abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del Reato che siano:

- *idonee*, e cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

- *efficaci*, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

La Società dà seguito alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, dotandosi di un proprio Modello, i cui tratti generali sono descritti in questo documento, idoneo allo scopo di prevenire i Reati.

#### **1.6. Codici di comportamento delle Associazioni di categoria alla base del presente Modello**

Il presente Modello viene redatto in conformità alle *Linee-Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*, redatte da Confindustria e approvate, nell'ultima versione aggiornata, dal Ministero della Giustizia nel corso del mese di giugno 2021 ed alle Linee Guida Confitarma – Confederazione Italiana Armatori - a seguito del procedimento di controllo ministeriale attivato dalla predetta associazione di categoria, di concerto con il Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto in combinato disposto con gli artt. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, allo scopo di fornire alle imprese armatoriali associate le indicazioni ufficiali di settore per l'adozione e per l'attuazione dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzati alla prevenzione dei Reati dai quali discende la responsabilità amministrativa degli enti.

Le predette Linee Guida – licenziate dall'associazione di categoria con il titolo di "*Linee-Guida per la elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01*" (di seguito dette, per brevità, "*Linee-Guida Confitarma*") – sono state sottoposte ad una prima verifica da parte del Ministero della Giustizia in data 13 settembre 2014 e successivamente integrato da Confitarma, a seguito delle osservazioni ministeriali rese in conformità al procedimento di controllo sopra emarginato, ottenendo l'approvazione finale del Ministero in merito all'idoneità delle suddette

Linee-Guida al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 comma 3, D.Lgs. 231/2001, in data 14 ottobre 2014.

Pertanto, le Linee-Guida Confitarma - ufficializzate dall'associazione di categoria con circolare rivolta alle aziende associate n. prot. 247/2014 del 29/10/2014 - costituiscono i principi ispiratori di riferimento ai quali la Società conforma, in prima battuta, il proprio Modello : ciò in considerazione delle peculiarità dell'industria marittima nazionale che richiede all'impresa armatoriale l'implementazione di Modelli “*tailor made*”, vale a dire “cuciti su misura” delle specifiche prescrizioni di settore coniate dall'Associazione di categoria e, in tal modo, in grado di meglio aderire alla realtà operativa delle società di navigazione.

È inteso che DSN rimane unica responsabile in merito alle modalità di implementazione delle suddette Linee-Guida nel proprio contesto organizzativo e, dunque, in merito alla concreta attuazione del proprio Modello.

Al contempo, le Linee-Guida Confitarma si ispirano, a loro volta, alle più risalenti *Linee-Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*, redatte da Confindustria il 7 marzo 2002, in seguito revisionate il 31 marzo 2008 e aggiornate, dalla medesima Confederazione generale degli industriali, dapprima nel mese di marzo 2014 (questa versione è stata approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014) e da ultimo nel mese di giugno 2021 (questa versione è stata approvata dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

Al fine di agevolare una redazione dei Modelli da parte dei propri associati che fosse anche omogenea, ove possibile, alle corrispondenti prescrizioni dettate in materia dalla massima associazione nazionale di categoria, Confitarma recepisce, in alcune parti ritenute di fondamentale rilievo delle proprie Linee-Guida, i contenuti dell'analogo Codice di Comportamento di Confindustria, nella sua ultima versione approvata<sup>5</sup>.

## **2. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE DEL GRUPPO d'AMICO**

### **2.1. Panoramica del Gruppo**

DSN è la *holding* di un Gruppo tra i leader mondiali nel trasporto marittimo nei settori *dry cargo* e *product tankers*, e nei servizi strumentali all'attività marittima. In qualità di capogruppo, DSN esercita l'attività di direzione e coordinamento nei limiti di cui all'art. 2497 e ss. c.c. su diverse società.

Tra le diverse società del Gruppo, un ruolo particolare è ricoperto anche da DIS, *sub-holding* quotata sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

<sup>5</sup> Il testo aggiornato delle Linee Guida Confindustria è reperibile *on line* sul sito web istituzionale.

## **2.2. Ruolo ed attività della DSN**

La Società - con sede legale a Palermo (Via Enzo ed Elvira Sellerio n. 27), sede amministrativa a Roma (Corso Italia n. 35/b) e uffici a Genova (Via de Marini n. 53 Torre Shipping) - , riveste la qualifica di armatore e svolge funzione di *holding* del Gruppo d'Amico, fornendo, tra l'altro, servizi centrali ad altre Società del Gruppo (ad es. in ambito legale, amministrativo, gestione del personale, acquisti). .

## **2.3. Organigramma di Gruppo**

L'ambiente di controllo esaminato ai fini della predisposizione del presente Modello è costituito dalle due primarie *legal entity* aventi sede in Italia, DSN e DSI, sottoposte in quanto tali alla giurisdizione italiana e conseguentemente alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, e dalla DIS, avente sede in Lussemburgo ma in parte operante in Italia in quanto quotata sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. e, pertanto, soggetta alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001.

Le sinergie operative tra le società hanno evidenziato un livello di integrazione orizzontale e verticale del *business* che non consente, allo stato attuale, di separare nettamente le attività gestionali svolte in seno alla Capogruppo, da quelle disimpegnate sia nell'ambito dell'impresa armatoriale di diritto italiano – anch'essa interessata dalla medesima mappatura dei rischi-reato e dotate del proprio Modello 231 – di DSI, sia nell'ambito della *sub-holding* DIS di diritto lussemburghese pur dotandosi entrambe del proprio Modello.

Ferma restando l'attività di direzione e coordinamento che la Capogruppo esercita sul piano giuridico-formale – e secondo i comuni criteri civilistici di influenza societaria sulle entità controllate (artt. 2359 e 2497 e ss. cod. civ.) - il Gruppo appare caratterizzato, su di un diverso piano empirico-fattuale emerso in sede di *Risk Assessment* per la definizione del presente Modello, da dinamiche economiche ed organizzative dello *shipping* trasversali alle tre aziende “mappate”.

In questo contesto dinamico, trova giustificazione e coerenza logica la formalizzazione dell'organigramma “infragruppo” di cui al Sistema di Gestione Integrato (IM-System).

## **3. GOVERNO SOCIETARIO DI DSN**

Il governo societario della Società risulta attualmente così articolato:



- Organo amministrativo: è investito dei più ampi poteri per il conseguimento degli scopi sociali e per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatta eccezione soltanto per quegli atti che a norma di legge e dello Statuto sono di esclusiva competenza dell'assemblea;
- Organo di controllo: vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- Società di revisione: il controllo contabile e l'attività di revisione legale sono affidati a una società di revisione dei conti.

## **4. IL MODELLO 231 DI DSN**

### **4.1. Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello**

La Società ha ritenuto di ottemperare alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, con il presente Modello finalizzato a prevenire la commissione dei Reati.

Lo scopo del Modello è quello di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure, regole e controlli, da svolgersi sia in via preventiva (*ex ante*) che successiva (*ex post*), al fine di ridurre e prevenire in maniera considerevole il rischio di commissione delle diverse tipologie di Reati considerati dalla norma e rilevati nella fase di *risk assessment*.

In particolare, mediante l'individuazione e la relativa proceduralizzazione delle fattispecie di Attività Sensibili, costituite dalle attività maggiormente a rischio di Reato, il Modello si pone come obiettivi di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle attività a rischio di Reato, la piena consapevolezza di poter esporre sé stessi e la Società, in caso di violazione delle norme contenute nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano sia penale (per le persone fisiche) che amministrativo (per la Società);
- evidenziare che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati dalla Società, in quanto questi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio, non sono conformi non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai principi etico-sociali a cui la Società intende ispirarsi nell'espletamento delle proprie funzioni;
- informare tutti i Destinatari che tali comportamenti sono suscettibili di essere sanzionati sul piano disciplinare, a prescindere dal fatto che sfocino o meno in condotte di rilevanza penale;

- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio costante delle fattispecie di Attività Sensibili, di reagire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei Reati.

Principi ispiratori del Modello sono:

1. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i Destinatari delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
2. l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno alla Società, del compito di vigilare sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 (controllo *ex ante*);
3. l'attività di verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
4. il controllo delle operazioni disimpegnate nell'ambito delle fattispecie di Attività Sensibili (ogni operazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua);
5. il rispetto del principio della separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo), evitando un'eccessiva burocratizzazione e onerosità di elaborazione e funzionamento;
6. la coerenza tra i poteri autorizzativi o gestori attribuiti e le responsabilità assegnate.

#### **4.2. Tecnica di redazione del Modello in funzione del contesto di Gruppo**

Come già anticipato, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da un corposo *risk assessment* calibrato su un ambiente di controllo unitario e, quindi, sui processi di lavoro e l'operatività infra-gruppo delle diverse linee di *business*, per poi procedere all'individuazione delle fattispecie di Attività Sensibili condivise tra le *legal entity* analizzate e che saranno oggetto di trattazione nelle Parti Speciali.

In tale ottica, l'individuazione delle fattispecie di Attività Sensibili tiene conto della possibile riconducibilità e imputabilità in capo alla DSN, di condotte poste in essere anche da soggetti formalmente "terzi" rispetto all'organico della Capogruppo (ad es. personale inquadrato alle dipendenze di una delle altre imprese armatrici di diritto italiano) ma che sono comunque legittimati, in forza dell'organizzazione dei processi di lavoro condivisa tra le imprese del Gruppo, a disimpegnare le proprie mansioni nell'interesse o a vantaggio dell'una o dell'altra *legal entity* del Gruppo, sia con sede in Italia che all'estero.

### 4.3. La fase di Risk Assessment

Il lavoro di *risk assessment* – formalizzato in separato documento che costituisce parte integrante del Modello - è stato condotto da un team di lavoro integrato, formato da referenti interni e supportato da consulenti esterni, nel rispetto della seguente metodologia operativa:

- intervista diretta al/i referente/i aziendale/i nell'area dipartimentale considerata;
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di Reato richiamate dal Decreto, con la descrizione delle modalità di attuazione dei Reati che potrebbero implicare una responsabilità dell'ente da Reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. Attività Sensibili);
- stesura del *Report di risk assessment* ed attribuzione del livello di rischio all'area dipartimentale esaminata, sulla base dei seguenti parametri standard di adeguatezza del sistema di controllo interno:
  - **autoregolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
  - **tracciabilità:** verificabilità, ex post, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle Attività Sensibili;
  - **segregazione di ruoli e funzioni:** suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;
  - **sistema deleghe e procure:** coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ad ogni funzione/direzione;
- condivisione del *Report di risk assessment* con i referenti aziendali intervistati;
- condivisione delle priorità identificate rispetto ai gap rilevati e pianificazione delle azioni correttive che saranno rappresentate nelle Parti Speciali.

### 4.4. Armonizzazione del Modello con altri Sistemi di Gestione del Gruppo d'Amico

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del Modello della Società consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo infragruppo, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del Personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure e dei sistemi di

controllo già esistenti e operanti all'interno del Gruppo. La logica sottostante è quella di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma. Questa scelta strategica è apparsa idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni ed i Protocolli di gestione delle Attività Sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Del resto, all'interno del Gruppo d'Amico sono in vigore e sono gestiti costantemente dal *management* operativo sistemi certificati di *compliance* che già sfruttano le sinergie presenti nelle attività di rilevazione dei rischi, di *gap analysis*, di implementazione dei correttivi, nonché di monitoraggio e controllo per tutti i profili di conformità delle attività aziendali a sistemi normativi complessi.

Pertanto, anche nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto dei sistemi di certificazione esistenti ed implementati dal Gruppo (rilevati in fase di "*risk analysis*"), integrandoli, ove giudicato necessario, in modo da renderli idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di Attività Sensibili.

Seguendo questa metodologia di apprezzamento dell'esistente, il Modello, ferma restando la sua funzione peculiare descritta ai paragrafi precedenti, mira ad inserirsi armonicamente nel più generale processo aziendale di conformità ai sistemi complessi di gestione già implementati.

Tra gli aspetti che costituiscono valore aggiunto ricavabile dall'introduzione del Modello in Azienda non va trascurata la possibilità di costruire, attraverso la sua integrazione con gli altri sistemi di gestione, un vero e proprio sistema di «governance aziendale»: il vantaggio deriva dal fatto che il Modello è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti dagli altri sistemi (qualità, sicurezza, ambiente). L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

- redazione unificata dei documenti che illustrano le strategie e gli obiettivi di controllo;
- formalizzazione del sistema di applicazione delle deleghe;
- sviluppo unificato dei documenti di pianificazione dei rischi;
- individuazione di istruzioni integrate per lo svolgimento delle mansioni;
- processi coordinati di monitoraggio e reporting.

Per questa ragione, il Gruppo d'Amico ha introdotto i Modelli adottati da alcune delle proprie società nell'IM-System.

#### **4.5. Armonizzazione del Modello con il Codice Etico.**

DSN ha adottato il Codice Etico e ne raccomanda l'adozione in conformità a tutte le società del Gruppo. Pertanto, il presente Modello viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione aziendale della Società, ai precetti sanciti nel Codice Etico – che esprime la Carta dei Valori del Gruppo – dove è stata riversata l'impostazione etica generale che la Capogruppo diffonde, nel concreto svolgimento delle attività aziendali, presso tutte le società operanti in Italia e all'estero.

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi *worldwide*, che ogni società del Gruppo è chiamata a riconoscere come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutto il personale aziendale (marittimo e di terra), degli Organi Sociali, dei consulenti e Partners: in quanto tale, il Codice Etico può essere considerato uno dei pilastri della normativa infragruppo preesistente ai propri Modelli che sono chiamati ad inverarne la portata etico-precettiva, nella concreta dinamica di gestione del rischio reato.

Per questo il Modello viene redatto in stretto collegamento con i principi etici, le regole ed i protocolli comportamentali di base, vigenti nei rapporti tra le società del Gruppo ed i propri interlocutori (c.d. *stakeholders*) a condizione di reciprocità, al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente, efficace ed orientato all'etica.

Pertanto, le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata diverse. Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati. Il Codice Etico è adottato autonomamente dal Modello ed è suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere i principi di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari.

#### **4.6. La revisione del Modello**

Il presente Modello nella sua versione aggiornata - è approvato dall'organo amministrativo della Società.

Le revisioni si rendono necessarie, in ossequio all'obbligo di periodico adeguamento ed aggiornamento del Modello sancito in capo all'Organismo di Vigilanza dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, per allineare il Modello:

a) alle modifiche sopravvenute nel tempo nell'assetto organizzativo generale della Società e del Gruppo;

b) al progressivo ampliamento del catalogo dei Reati rispetto a quelli considerati nella stesura originaria del Modello;

c) alle *best practices* e alla giurisprudenza, che suggeriscono di strutturare le Parti Speciali del Modello per processi rilevanti per aree omogenee di attività aziendali (ad esempio: Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Flussi Finanziari, ecc.), al fine di perseguire: i) una semplificazione e razionalizzazione rispetto all'impostazione per "Famiglia del Reato" in quanto si evitano ripetizioni nella declinazione dei principi di comportamento e dei Protocolli di prevenzione; ii) una maggiore fruibilità del Modello, in quanto i presidi di controllo a disciplina delle diverse Attività Sensibili sono raggruppati in Protocolli organizzati per aree di rilevanza e risultano pertanto più agevolmente individuabili e consultabili. Le modifiche e le integrazioni allo stesso Modello sono sottoposte alla responsabilità dell'organo amministrativo della Società, il quale delibera anche in merito alle modifiche proposte dal management e/o dall'Organismo di Vigilanza.

Annualmente tutti i componenti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo della Società dichiarano di impegnarsi al pieno rispetto del Modello.

#### **4.7. Destinatari del Modello**

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Ne deriva che tra i Destinatari sono annoverati non soltanto i componenti degli organi sociali (siano essi soci o componenti dell'organo amministrativo), i componenti dell'organo di controllo ed i membri dell'Organismo di Vigilanza, i Dipendenti e più in generale tutto il Personale formalmente inquadrato in una delle società del Gruppo, ma anche i consulenti esterni, i Partner, gli operatori commerciali e i contraenti della Società (quali, ad es., agenti e raccomandatori marittimi, fornitori e prestatori di servizi), nei limiti delle incombenze disimpegnate in nome o per conto dell'ente.

### **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **5.1. Costituzione dell'OdV e sue caratteristiche intrinseche**

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento, sia affidato ad un organismo

della Società, composto da tre membri scelti tra persone fisiche, di cui almeno uno esterno alla Società o alle altre società del Gruppo, e dotato di “autonomi poteri di iniziativa e controllo”.

L’Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza;**
- **professionalità;**
- **continuità d’azione.**

L’autonomia richiesta dalla norma presuppone: a) che l’OdV, nello svolgimento della propria funzione, riporti direttamente all’organo amministrativo; b) che l’OdV venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l’esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l’obbligo di rendicontazione all’organo amministrativo. Pertanto, è attribuito all’OdV – in prima battuta all’atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un *budget* di spesa adeguato per lo svolgimento dell’azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell’organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del *budget* da parte dell’OdV sono per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest’ultimo. All’OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l’ampliamento del *budget*, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

Il requisito della professionalità va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all’OdV.

Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell’OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello adottato, in modo da garantirne l’idoneità a prevenire i Reati e l’efficace attuazione.

## **5.2. Individuazione dell’OdV e sua composizione**

Applicando tali principi alla realtà aziendale, secondo le *best practices* di settore rilevate nell’ambito delle Linee-Guida di riferimento ed attesa la configurazione e le funzioni che il D.Lgs. 231/01 attribuisce a tale OdV, la Società assegna le funzioni specificate dall’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto ad un organo pluripersonale composto di tre membri.

Tale OdV collegiale per svolgere al meglio i propri compiti si può avvalere di un segretario esterno (non membro) ed ha altresì la facoltà di avvalersi di alcune risorse dedicate e/o reperite da altre direzioni per lo svolgimento di attività operative che siano collegate o propedeutiche alle attività di

controllo e delle competenze professionali dei Destinatari preposti, nonché esterne alla Società laddove l'attuazione o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche.

L'OdV riferisce all'organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

### **5.3. Requisiti di incompatibilità alla carica di OdV**

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per i componenti dell'organo amministrativo;
- b) coloro che sono indagati o imputati per uno dei Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- c) coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- d) coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e) coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Codice Disciplinare allegato al presente Modello;
- f) coloro che abbiano svolto funzioni di Organismo di Vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
- g) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti dell'organo amministrativo della Società, nonché i componenti dell'organo amministrativo, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti degli organi amministrativi delle società da questa controllate e/o collegate, partecipate e/o partecipanti;
- h) coloro che siano legati alla Società o alle società da questa controllate, collegate e/o partecipate, da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

I predetti requisiti di onorabilità valgono anche per il membro interno, ad eccezione di quello indicato *sub* lett. h).

In ogni caso, qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza sia interno e vanti, in una determinata decisione, un interesse diretto o indiretto, lo stesso deve comunicarlo per iscritto o astenersi dal voto.



#### **5.4. Nomina dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo. Nella medesima delibera di nomina, l'organo amministrativo designa il Presidente dell'OdV, stabilisce il compenso spettante ai componenti e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come *budget* dell'OdV.

#### **5.5. Durata in carica**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dall'organo amministrativo nella delibera di nomina, i suoi membri sono rieleggibili e rimangono comunque in carica fino alla formale designazione dei successori.

#### **5.6. Revoca dall'Organismo di Vigilanza**

Un componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

- insorgenza sopravvenuta di uno dei requisiti di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 5.3;
- gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società, posto a fondamento dell'incarico.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o, in caso di OdV collegiale, di un suo membro compete all'organo amministrativo

L'organo amministrativo, nella stessa riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

#### **5.7. Dimissioni da membro dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di dimissioni di un componente dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

Il componente dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

#### **5.8. Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte dei componenti dell'organo amministrativo, del *management*, dei

Dipendenti, dei consulenti, dei Partner e degli operatori commerciali, contraenti della Società;

- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- esaminare e, ove necessario, sollecitare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- monitorare il rispetto delle procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni sull'attività della Società al fine di valutare e suggerire l'aggiornamento della mappatura delle fattispecie di Attività Sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di *business* e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle Attività Sensibili, come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i Protocolli di gestione delle fattispecie di Attività Sensibili previsti nell'ambito delle Parti Speciali per le diverse tipologie di Reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a suggerire un aggiornamento dei Protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo. Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

### **5.9. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale**

L'OdV mantiene una linea di *reporting* semestrale, orale, nei confronti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo.

L'OdV redige, una volta l'anno, il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il *reporting* ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone all'organo amministrativo, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare all'organo amministrativo, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con gli organi aziendali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'organo di controllo e l'organo amministrativo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di partecipare alle riunioni degli altri organi sociali, previa specifica richiesta formulata da questi ultimi.

L'organo di controllo è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano l'organo amministrativo.

### **5.10. Reporting delle funzioni aziendali verso l'Organismo di Vigilanza**

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, Dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'OdV e secondo la matrice di flussi informativi periodici predisposta dalla Società, ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo OdV con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da trasmettere alla mail [odv.dsn@damicoship.com](mailto:odv.dsn@damicoship.com) da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- 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 che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice di Condotta e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Gli altri flussi informativi specifici che saranno specificati nell'ambito delle singole Parti Speciali del presente Modello.

### **5.11 Il sistema “Whistleblowing”**

La sezione in oggetto tiene in considerazione i contenuti della legge 179/2017 riguardante le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. *whistleblowing*).

In particolare, l'art 2 della summenzionata norma, tutelando il Dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato, ha introdotto una modifica al D.Lgs. 231/2001, prevedendo, all'art. 6 del citato Decreto, che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo dovranno disciplinare *inter alia*:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite,

rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi connessi, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

Al fine di recepire quanto disposto dalla legge 179/2017, la Società si è dotata di un'apposita procedura c.d. *whistleblowing* che si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

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

Ogni *report*, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse, previsti dal Modello, sono conservati dall'OdV in un apposito archivio custodito presso la propria segreteria tecnica, nel rispetto delle norme a tutela dei dati personali.

#### **5.12. Tutela del segnalante**

Nell'ambito dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l'autore della segnalazione non può subire atti di ritorsione o discriminatori, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto. Viceversa, sarà compito dell'OdV attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di eventuali sanzioni disciplinari a carico del segnalatore di cui venga dimostrata la malafede.

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del segnalante e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modifiche.

### 5.13. Coordinamento tra Modelli e Organismi di Vigilanza nella dimensione di Gruppo

L'attività informativa sopra articolata necessita di essere inquadrata nell'ambito di una più generale strategia di coordinamento tra i vari Modelli delle società del Gruppo che ne sono dotate ed i corrispondenti organismi di vigilanza.

La sinergia nella *compliance* 231 e tra gli organi di controllo della suddetta *compliance* nelle diverse società del Gruppo d'Amico, attuata attraverso lo scambio periodico di informazioni sui temi di comune interesse, consente di avere una visione globale dei rischi e delle carenze presenti nel Gruppo, facendo in modo che i singoli organismi possano intervenire in modo unitario, evitando il formarsi di "zone grigie" in cui, per mancanza di chiarezza sugli ambiti di competenza, possano annidarsi rischi concreti che sfuggono al controllo, ovvero predisponendo piani congiunti di intervento tra i diversi controllori.

Il coordinamento tra i vari OdV mira altresì a favorire l'elaborazione di un omogeneo programma di formazione interna sulle tematiche 231 in grado di trasmettere, con un linguaggio semplice e comprensibile anche al personale delle controllate estere, la filosofia del D.Lgs. 231/2001, dei relativi Modelli delle controllate e i contenuti della specifica *compliance*, al pari della condivisione infragruppo di altre regole aziendali uniformi.

Al contempo, il coordinamento è funzionale ad una sinergia virtuosa del controllo "infragruppo" della *compliance* 231, salva l'autonomia ed indipendenza di giudizio di ciascun OdV sul proprio ambiente di controllo, rispetto ai corrispondenti ambienti di controllo presidiati dagli organismi istituiti dalle altre società del Gruppo.

Pertanto, l'OdV della Capogruppo è chiamato a svolgere, nell'area di consolidamento delle società controllate, una funzione di iniziativa e coordinamento del controllo sugli OdV delle predette società. Tale funzione, senza deviare in forme di ingerenza o interferenza nei processi di verifica messi in atto dagli organi di controllo "locali", deve garantire l'omogenea attuazione della conformità 231 a livello di Gruppo. Quanto sopra non perché l'Organismo di Vigilanza sia gerarchicamente sovraordinato agli altri, bensì come organo coordinatore il quale, in ragione del potere-dovere di direzione e coordinamento che compete alla Capogruppo nei limiti di legge, opera per il migliore funzionamento degli OdV delle singole controllate e che può vedersi affidati, in quanto tale, compiti di controllo di secondo livello, relativi alle altre società del Gruppo d'Amico ed al Gruppo stesso come entità collettiva autonoma.

Sarà quindi importante procedere – all'esito della fase di prima attuazione del presente Modello, come di seguito delineata (v. *infra* § 6) e nella correlata logica di implementazione operativa della

*compliance* ex D.Lgs. 231/2001 a livello infragruppo - con la predisposizione di specifici protocolli di coordinamento tra l'OdV della Capogruppo e quelli delle controllate, in modo tale che l'OdV di DSN possa coordinare e monitorare, a livello di Gruppo, le attività ispettive dei corrispondenti organismi istituiti nelle controllate italiane ed estere.

## **6. LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO**

La Società si impegna a garantire il corretto funzionamento del Modello, anche attraverso le attività di formazione e comunicazione al personale sulle tematiche legate alla sfera deontologica del personale nel contesto dell'attività d'impresa, con riferimento alla prevenzione dei Reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

In ragione della complessità del Modello ed al fine di garantire il suo inserimento e la relativa totale integrazione nella struttura organizzativa della Società e quindi l'efficace attuazione dei principi di riferimento ivi contenuti, l'OdV, a supporto dell'organo amministrativo, predispone con il Group HR Department e con il Crew Department (quest'ultimo coinvolto per il solo personale navigante, se esistente) un programma che detta le linee guida individuando responsabilità, tempi e modalità di erogazione delle attività di comunicazione e formazione (di seguito il "**Programma**"). Tale Programma è predisposto e realizzato sia in fase di prima applicazione del Modello che in tutte le occasioni in cui si dovesse rendere necessario procedere ad interventi di aggiornamento ed adeguamento del Modello stesso.

La comunicazione e la formazione in merito al Modello sono gestite operativamente dal Group HR Department e dal Crew Department (quest'ultimo coinvolto per il solo personale navigante, se esistente) sulla base del Programma, con la collaborazione dei Responsabili di funzione coinvolti e sotto la supervisione dell'OdV.

In particolare, l'OdV con il supporto dei citati Department definisce i contenuti e la struttura delle sessioni di formazione e si occupa di raccogliere la documentazione comprovante il corretto svolgimento sia dell'attività di comunicazione iniziale intermedia che di quella di formazione.

Il contenuto della formazione è differenziato a seconda che sia rivolto ai Dipendenti in generale, ai Dipendenti operanti in specifiche aree a rischio, ai dirigenti, ecc.

La partecipazione alla formazione è obbligatoria e la presenza dei partecipanti è tracciata.

La formazione può essere svolta anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici (es. in modalità "*e-learning*") ed è svolta con il supporto di esperti della normativa di riferimento.

## 6.1. Comunicazione e formazione

La divulgazione interna e la formazione tengono conto del livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle Attività Sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei Reati.

L'attività di comunicazione in particolare prevede che:

- il Modello, il Codice Etico e il Codice Disciplinare siano resi disponibili a tutto il Personale mediante affissione nella bacheca aziendale, se esistente, pubblicazione sull'intranet aziendale nonché invio a bordo delle navi della flotta sociale, se esistente;
- la Parte Generale del Modello e il Codice Etico siano resi disponibili a tutti i Destinatari (compresi i collaboratori esterni e i fornitori) mediante pubblicazione sul sito internet di Gruppo;
- l'adozione ed ogni successiva modifica del Modello e del Codice Etico sia comunicata con apposita e-mail a tutto il Personale di ogni qualifica e livello. Il Personale neo-assunto riceverà medesima comunicazione unitamente alla lettera di assunzione.

Nel messaggio di divulgazione del Modello presso il Personale sarà specificato il generale obbligo di conoscenza dei contenuti e di osservanza degli stessi al fine di contribuirne all'attuazione. Sarà inoltre contenuta la precisazione che l'osservanza del Modello e del Codice Etico costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro in base alla vigente normativa applicabile come previsto dal Codice Disciplinare. Medesima clausola sarà inserita anche nel contratto di lavoro individuale dei neo-assunti.

L'attività di formazione continua si rivolge sia ai Dipendenti della Società che al Personale della stessa che dipende/appartiene ad altre società del Gruppo ed è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

La formazione generale sul Modello e il Codice Etico è effettuata con le seguenti modalità ai soggetti di seguito indicati:

- nei confronti dei componenti dell'organo amministrativo e dei componenti dell'organo di controllo della Società, se nominati, in occasione della riunione dell'organo amministrativo di approvazione dei relativi documenti,
- nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale insieme ai Responsabili di dipartimento in occasione di un incontro organizzato dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Group HR Department;



- nei confronti del Personale operante nelle fattispecie di Attività Sensibili individuate nelle Parti Speciali del Modello, preventivamente designato dai vari Responsabili di Dipartimento sia che si tratti di Dipendenti o di Personale della Società come sopra individuati. Il Personale neo-assunto è destinatario di una sessione di orientamento che comprende riferimenti al Modello.

Analoghi incontri sono organizzati dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Group HR Department ed il Crew Department (quest'ultimo coinvolto per il solo personale navigante, se esistente) in occasione di modifiche sostanziali alla struttura e contenuti del Modello e del Codice Etico.

La formazione specifica è invece rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio e diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

Di ogni sessione formativa generale e/o specifica verrà redatto a cura del Group HR Department e/o del Crew Department apposito registro, con l'indicazione delle persone intervenute e il relativo materiale formativo.

## **6.2. Verifiche periodiche sull'adeguatezza del Modello**

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative che importino l'introduzione di nuovi Reati nella sfera di responsabilità dell'ente rispetto a quelli considerati nella stesura originaria del Modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sulla reale efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici aziendali ogni informazione della quale sia venuto a

conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adequamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza all'organo amministrativo per l'approvazione finale.

## **7. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO**

### **7.1. Funzione delle Parti Speciali**

Le Parti Speciali del Modello descrivono e regolamentano, in funzione di prevenzione dei Reati, le condotte poste in essere dagli Organi Sociali e dagli altri Destinatari identificati nella presente Parte Generale del Modello (§ 4.6) che operino nell'ambito delle fattispecie di Attività Sensibili, cioè potenzialmente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/01, come emerse in sede di *Risk Assessment*.

Le Parti Speciali del Modello hanno lo scopo di:

- indicare le modalità che gli esponenti aziendali sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

L'obiettivo, in accordo con la Parte Generale, è, quindi, garantire che tutti i Destinatari del Modello mantengano condotte conformi ai principi di riferimento che verranno esposti nel seguito della presente trattazione, al fine di prevenire la commissione dei Reati potenzialmente idonei a cagionare la responsabilità dell'ente ex D.lgs. 231/01.

### **7.2. Struttura delle Parti Speciali**

Alla luce di tali evidenze, le Parti Speciali si compongono dei seguenti protocolli:

- **Parte Speciale I: Rapporti con la Pubblica Amministrazione, incluse le visite ispettive;**
- **Parte Speciale II: Gestione del contenzioso e dei sinistri;**
- **Parte Speciale III: Gestione delle risorse umane, incluse le note spese e i relativi rimborsi;**

- **Parte Speciale IV: Approvvigionamento di beni e servizi;**
- **Parte Speciale V: Gestione dei flussi finanziari e gestione di omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e donazioni;**
- **Parte Speciale VI: Gestione delle attività commerciali;**
- **Parte Speciale VII: Gestione della fiscalità, predisposizione del bilancio gestione dei rapporti con i Soci e l'organo di controllo, gestione delle operazioni sul capitale sociale e rapporti *intercompany*;**
- **Parte Speciale VIII: Gestione delle informazioni privilegiate;**
- **Parte Speciale IX: Gestione del sistema informatico;**
- **Parte Speciale X: Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- **Parte Speciale XI: Gestione degli adempimenti in materia ambientale;**
- **Parte Speciale XII: Gestione del patrimonio aziendale.**

### **7.3. Raccordo con la Parte Generale del Modello**

Il perseguimento delle finalità di prevenzione dei Reati richiede, in prima battuta, la ricognizione dei meccanismi di funzionamento e di controllo dell'azienda, nonché la verifica dell'adeguatezza dei criteri di attribuzione delle responsabilità all'interno della stessa. In tal senso, sono stati già individuati, nella presente Parte Generale, i presidi principali di garanzia di effettività del Modello costituiti da:

- a) l'istituzione di un Organismo di Vigilanza autonomo ed indipendente cui è affidato il compito di controllare il grado di effettività, adeguatezza, mantenimento nel tempo dell'efficacia, nonché l'aggiornamento del Modello;
- b) l'adozione di un sistema disciplinare volto a garantire efficacia ed effettività alle prescrizioni del Modello;
- c) la predisposizione di un sistema di comunicazione capillare, efficace e completo, volto alla divulgazione interna dei principi organizzativi e delle regole comportamentali condivise e formalizzate nel Modello;
- d) l'erogazione di attività di formazione, generale e specifica, sulle prescrizioni del Modello.

#### 7.4. Impostazione metodologica dei contenuti

Nelle Parti Speciali, pertanto, saranno individuati i principi di riferimento per la costruzione del Modello, che garantiscono il presidio delle fattispecie di Attività Sensibili individuate in sede di analisi dei rischi, al fine di prevenire la commissione dei Reati.

In particolare, nelle diverse Parti Speciali, emergeranno i seguenti profili:

- a) le aree e/o fattispecie di Attività Sensibili;
- b) i Reati concretamente applicabili alla Società;
- c) le Aree/Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento delle Attività Sensibili;
- d) i principi generali di comportamento idonei a prevenire le ipotesi di reato di volta in volta analizzate;
- e) i **Protocolli** che presiedono alla gestione delle fattispecie di Attività Sensibili, ai fini della corretta applicazione del Modello;
- f) i controlli di volta in volta demandati all'Organismo di Vigilanza, in relazione alle aree a rischio correlate ai Reati da prevenire.

#### 7.5. Allegati al Modello

Al fine di divulgare la conoscenza degli elementi essenziali delle singole fattispecie di reato punibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, la descrizione analitica dei reati oggetto delle singole Parti viene formalizzata in separato documento (Parte Speciale 0) denominato “*Catalogo esplicato dei Reati presupposti considerati nel Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231*”: in esso viene riportato il testo delle norme incriminatrici e ne sono esplicate le relative modalità di attuazione nel contesto aziendale.

Con ulteriore documento separato, denominato “Codice Disciplinare” viene definito il sistema sanzionatorio-disciplinare interno, applicato in caso di inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello quale condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.