

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

Approvazione del Consiglio di Amministrazione:

INDICE

<u>DEFINIZIONI.....</u>	4
<u>PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO.....</u>	7
1. <u>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</u>	8
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.	10
1.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	11
1.5. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	12
1.6. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ALLA BASE DEL PRESENTE MODELLO.	13
2. <u>IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE DEL GRUPPO D'AMICO</u>	14
2.1. PANORAMICA DEL GRUPPO	14
2.2. RUOLO ED ATTIVITÀ DELLA DSN	16
2.3. AREA DI CONSOLIDAMENTO E DI INFLUENZA DOMINANTE IN ITALIA	17
2.4. AREA DI CONSOLIDAMENTO ESTERO	17
2.5. SOCIETÀ CONTROLLATE NON CONSOLIDATE	17
2.6. ORGANIGRAMMA DI GRUPPO	17
3. <u>GOVERNO SOCIETARIO DI DSN.....</u>	18
3.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	18
3.2. COLLEGIO SINDACALE	20
3.3. REVISIONE DEI CONTI	20
4. <u>IL MODELLO 231 DI DSN.....</u>	20
4.1. OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	20
4.2. TECNICA DI REDAZIONE DEL MODELLO IN FUNZIONE DEL CONTESTO DI GRUPPO.	21
4.3. LA FASE DI RISK ASSESSMENT	22
4.4. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE DEL GRUPPO D'AMICO	23
4.5. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO DEL GRUPPO.	24
4.6. LA REVISIONE DEL MODELLO	25
4.7. DESTINATARI DEL MODELLO	26
5. <u>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	26

5.1. COSTITUZIONE DELL'ODV E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE	26
5.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ODV E SUA COMPOSIZIONE	27
5.3. REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV	27
5.4. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5.5. DURATA IN CARICA	28
5.6. REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5.7. DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
5.8. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	29
5.9. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	30
5.10. REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
5.11. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	32
5.12. TUTELA DEL SEGNALANTE.	32
5.13. COORDINAMENTO TRA MODELLI 231 E ORGANISMI DI VIGILANZA NELLA DIMENSIONE DI GRUPPO.	32
6. <u>LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO.....</u>	33
6.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	35
6.2. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE	37
6.3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	38
6.4. PRIME APPLICAZIONI DEL MODELLO	39
6.5. VERIFICHE PERIODICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	39
7. <u>INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO</u>	40
7.1. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	40
7.2. STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE	41
7.3. RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO	42
7.4. IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI	42
7.5. CATALOGO DEI REATI CONSIDERATI NELLA PARTE SPECIALE	43

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati, 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 (amministratori e sindaci), dipendenti (personale marittimo e di terra), mandatari, 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.

- **“d’Amico Group” 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.
- **DSI: d’Amico Shipping Italia S.p.A.**
- **Governance**: l’insieme dei soggetti ed organi che presiedono alla direzione ed al controllo della Società.
- **“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 da ultimo aggiornate al 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, 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 Decreto Legislativo 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 Legislativo, 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 membri del CdA, il Presidente, l'Amministratore Delegato, 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”**: 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”**: d'Amico Società di Navigazione S.p.A.

PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 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”, una parte “speciale” 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 nella Parte Speciale del documento).

La Parte Generale del Modello di seguito formalizzata, si compone delle seguenti sezioni: a) riferimenti normativi, b) sistema di Corporate Governance, c) organizzazione aziendale interna; d) obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello 231 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.

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

La Parte Speciale del Modello – formalizzata in un documento separato rispetto alla presente Parte Generale - dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione 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 aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

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 Decreto Legislativo n. 231/2001 introduce in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, 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 "penale" 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 prevenzionale - 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 17 macro-categorie:

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

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25 -undecies);
- Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 –duodecies).

L'art.26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo¹. 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 nel settore armatoriale.

In base al Decreto 231, un'impresa può essere ritenuta responsabile per la commissione dei reati presupposto di responsabilità dell'Ente da parte di propri dipendenti e/o soggetti apicali, 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 la condotta relativa al reato contestato possa essere ritenuta riconducibile alla Capogruppo avente sede in Italia o ad altre società italiane del Gruppo in quanto, ad esempio, approvata/analizzata/condivisa dai relativi organi amministrativi.

Il contesto internazionale in cui opera tipicamente il Gruppo d'Amico – che impiega navi registrate in Italia con equipaggio composto da personale marittimo anche di nazionalità diversa da quella italiana, per trasportare merci in ogni area del mondo – impone che il Modello 231 debba tenere in debito conto la possibilità che determinate ipotesi di reato siano riconducibili alla società

¹ 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.

armatrice italiana anche in relazione a condotte illecite che non siano radicate, in tutto o in parte, nel territorio dello Stato.

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 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 temporanea², nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati, 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.

² 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 Decreto Legislativo n. 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 di Organizzazione, Gestione e Controllo 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 e attuato un Modello Organizzativo 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 di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale 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 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 di organizzazione, gestione e controllo 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)³.

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

³ L'art. 6 comma 3 del Decreto 231 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».

- 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;
- 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.

d'Amico Società di Navigazione S.p.A. dà seguito alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 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 al Codice di comportamento di settore emanato dalla **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 231 in comb. disp. 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.

Il predetto Codice – licenziato 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") – è stato sottoposto 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 231: ciò in considerazione delle peculiarità dell' industria marittima nazionale che richiede all' impresa armatoriale l' implementazione di Modelli 231 *"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.

E' 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 da ultimo aggiornate, dalla medesima Confederazione generale degli industriali, nel mese di marzo 2014: quest' ultima versione è stata approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

Al fine di agevolare una redazione dei Modelli 231 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 approvata⁴.

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

2.1. Panoramica del Gruppo

DSN è la holding di un gruppo leader mondiale nel trasporto marittimo attivo nei settori delle navi da carico secco, delle navi cisterna e nei servizi strumentali all' attività marittima. Il Gruppo d' Amico vanta una lunga e storica tradizione imprenditoriale familiare, che nasce nel 1936, ed ha sviluppato nel corso degli anni la propria presenza nel mondo, con uffici nei più importanti centri mercantili

⁴ Il testo aggiornato delle Linee Guida Confindustria è reperibile *on line* sul sito web istituzionale al seguente link: [http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/AreeTematiche/Diritto-d-impresa/Documenti/Dettaglio-doc-diritto-impresa/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50!/ut/p/a0/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJ9PT1MDD0NjLz83UxNDBxNpwwCfYzdLCzDTPQLsh0VAVhK9g!/.](http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/AreeTematiche/Diritto-d-impresa/Documenti/Dettaglio-doc-diritto-impresa/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50!/ut/p/a0/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJ9PT1MDD0NjLz83UxNDBxNpwwCfYzdLCzDTPQLsh0VAVhK9g!/)

marittimi. La controllata indiretta d'Amico International Shipping S.A. (DIS), sub-holding di un gruppo operante nel trasporto marittimo su scala internazionale, specializzato nel settore delle navi cisterna, è quotata sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Esperienza, competenza e responsabilità, insieme ad una grande attenzione al cliente, alla sicurezza della navigazione, nonché alla salvaguardia dell'ambiente, rappresentano la 'mission' del Gruppo d'Amico.

Il Gruppo opera nel segmento di mercato del trasporto marittimo relativo alle navi da carico secco tramite d'Amico Shipping Italia S.p.A. (DSI) e d'Amico Dry Limited, società di diritto irlandese (DDL), interamente controllata dalla d'Amico International S.A. che a sua volta è controllata al 99,99% da DSN. La flotta è composta sia da navi di proprietà che da navi noleggiate a lungo termine. In relazione alle esigenze di flessibilità ed alle opportunità che il mercato dei carichi secchi offre, vengono anche impiegate navi noleggiate a breve termine, non facenti parte integrante della flotta del Gruppo d'Amico. L'attività di trasporto, su scala mondiale, per conto dei primari operatori dei rispettivi settori, riguarda in particolare, oltre al carbone, le rinfuse in genere, quali i materiali ferrosi e le altre materie prime. Il settore "dry" comprende anche i trasporti di prodotti forestali dal Nord America verso diversi porti del Mediterraneo, sulla base sia di contratti a lungo termine con le maggiori aziende di produzione di legname, sia di contratti "a base viaggio" che permettono di cogliere le opportunità "nel breve periodo" di tale mercato. Le navi della flotta d'Amico sono impiegate per una quota significativa tramite contratti di noleggio "a tempo" (di medio/lungo periodo), mentre solo per una quota residuale "a viaggio" (cosiddetto mercato "spot").

Il settore delle navi cisterna del Gruppo fa riferimento alla d'Amico International Shipping S.A. (DIS) - più una piccola parte tramite la DSI - che gestisce, principalmente tramite la propria controllata d'Amico Tankers Limited, avente sede in Irlanda. La flotta è composta da navi a doppio scafo, principalmente impiegate nel trasporto di prodotti petroliferi raffinati ed olii vegetali e fornisce servizi di trasporto via mare su scala mondiale alle maggiori compagnie petrolifere e società di trading. Tutte le navi sono state inoltre costruite in ottemperanza delle norme IMO (International Maritime Organization) e MARPOL (Convenzione internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato dalle navi), dei requisiti delle maggiori società petrolifere ed energetiche e degli standard internazionali. In base alle norme MARPOL/IMO, merci quali olio di palma, oli vegetali e una gamma di altri prodotti chimici possono essere trasportati solo da navi cisterna (classificate IMO) che possiedono specifici requisiti.

La DSI opera in misura residuale nel settore.

I servizi marittimi strumentali rispetto alle attività di gestione del trasporto via nave, sono svolti non soltanto al servizio della flotta d'Amico, ma anche a favore di clienti esterni e riguardano in particolare, lo 'ship-management' i servizi inerenti le telecomunicazioni marittime, il 'brokeraggio assicurativo' e l'intermediazione in relazione agli acquisti di carburante per le navi (cd. 'bunkering').

I servizi di ship-management rappresentano una delle attività principali della capogruppo d'Amico Società di Navigazione S.p.A. che, anche tramite altre società controllate, quale la Ishima Pte Limited (ISHIMA) di Singapore, fornisce servizi alle società del Gruppo ed a favore di terzi, quali:

- Gestione tecnica (supervisione di progetti di costruzione e manutenzione);
- Pianificazione, approvvigionamento e gestione della manutenzione programmata ('PMS');
- Gestione degli equipaggi (selezione, reclutamento e gestione delle retribuzione del personale marittimo);
- Gestione dei sistemi di qualità, sicurezza e salvaguardia dell'ambiente;
- Gestione del sistema informativo a bordo;
- Gestione degli aspetti legali ed assicurativi.

I servizi di telecomunicazione marittimi fanno capo a Compagnia Generale Telemar S.p.A. (TELEMAR) leader mondiale del settore di cui il gruppo detiene il 55%. Tali attività riguardano la fornitura di sistemi di comunicazione e navigazione elettronica e satellitare e relativa assistenza, nonché la vendita di traffico radiotelegrafico. Telemar, presente con proprie controllate in 10 Paesi, è partner strategico e agente dei principali produttori di sistemi di telecomunicazione e vanta una competenza 'unica' nei servizi di assistenza alle navi da trasporto e da crociera. Le attività d'intermediazione sugli acquisti di carburante (bunker) sono gestite da Rudder S.A.M. di Montecarlo (RUDDER) ed i relativi servizi vengono forniti alle società del Gruppo ed a terzi. Le operazioni partono da un costante monitoraggio dell'affidabilità dei traders operanti nel settore e si fondano su un rapporto consolidato con le maggiori società petrolifere (oil majors).

Le attività di gestione degli equipaggi sono affidate alla Sirius Ship Management S.r.l. di Genova (SIRIUS) che provvede, anche mediante le sue controllate estere, al recruitment, al payroll ed alla formazione del personale di bordo sia per le società del Gruppo che verso terzi.

2.2. Ruolo ed attività della DSN

La Società - con a Palermo (via Siracusa n. 27) e sede amministrativa a Roma (Corso Italia n.35b) – e uffici a Genova (via de Marini, n.53) - è attiva nel trasporto via mare di merci su tratte internazionali, riveste la qualifica di armatore e svolge funzione di *holding* del Gruppo d'Amico.

2.3. Area di consolidamento e di influenza dominante in Italia

In qualità di Capogruppo, DSN esercita l'attività di direzione e coordinamento nei limiti di cui all'art. 2497 e ss. cod. civ. su diverse società italiane alcune delle quali consolidano anche il proprio bilancio in quello della Capogruppo. Per l'elenco completo ed aggiornato delle società "consolidate" e delle altre società italiane per le quali DSN esercita il controllo del socio di maggioranza, si rinvia alla relazione annuale sulla gestione che viene allegata al bilancio d'esercizio e consolidato approvato anno per anno dalla Capogruppo.

2.4. Area di consolidamento estero

L'Area di consolidamento del bilancio della Capogruppo include, oltre alle società italiane, anche primarie società di diritto straniero, Per l'elenco completo ed aggiornato delle società "consolidate" estere, si rinvia alla relazione annuale sulla gestione che viene allegata al bilancio d'esercizio e consolidato approvato anno per anno dalla Capogruppo.

2.5. Società controllate non consolidate

Non tutte le società controllate in forza di partecipazioni rientrano nell'area di consolidamento della Capogruppo, come consentito dai principi contabili di riferimento: Per l'elenco completo ed aggiornato delle società controllate "non consolidate", si rinvia alla relazione annuale sulla gestione che viene allegata al bilancio d'esercizio e consolidato approvato anno per anno dalla Capogruppo.

2.6. 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.

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 - DSI sia nell'ambito della sub holding d'Amico International Shipping S.A. di diritto lussemburghese pur dotandosi entrambe del proprio Modello Organizzativo.

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 (HSQE System), pubblicato sull'intranet aziendale.

3. GOVERNO SOCIETARIO DI DSN

3.1. Consiglio di Amministrazione

Dalla precedente disamina dell'assetto “corporate” discende che, anche nella predisposizione del presente Modello della Società Capogruppo, si è tenuto conto del sistema unitario di amministrazione e controllo integrato nel Consiglio di Amministrazione, in modo da rendere tale sistema idoneo a valere anche come presidio di controllo sulle fattispecie di attività sensibili al rischio di reati rilevate in sede di *Risk Assessment* e che saranno oggetto di esame dettagliato nella Parte Speciale del presente Modello: il tutto, secondo una logica di apprezzamento e valorizzazione delle sinergie esistenti a livello “infragruppo”, in chiave di processo organico di conformità alla normativa 231 delle singole strutture societarie.

Il sistema di Corporate Governance adottato da DSN è di tipo tradizionale ai sensi dell'articolo 2380 del Codice Civile ed è ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa. Si compone pertanto di un'Assemblea degli Azionisti a cui risponde il Consiglio di Amministrazione, mentre in staff sono previsti i due organi di controllo societario: Collegio Sindacale e Società di Revisione.

Il Sistema di Governance è altresì coerente con le previsioni delle leggi di riferimento ed è in linea con le best practice internazionali in materia, anche in considerazione sia della vasta distribuzione geografica del gruppo d'Amico che della quotazione in borsa della controllata indiretta di diritto lussemburghese d'Amico International Shipping S.A.

Nell'ambito del CdA, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge e dallo Statuto, sono stati poi nominati:

- un Presidente esecutivo;
- un Amministratore Delegato (di seguito, AD);

- un Consigliere Delegato per le operazioni di Finanza Straordinaria.
- un Comitato Esecutivo, e composto dal Presidente e dall'AD;

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì nominato un Direttore per l'Area Amministrazione, Finanza e Controllo (c.d. Group CFO) cui ha riconosciuto tutti i poteri e la relativa rappresentanza in materia di amministrazione, finanza e controllo, da esercitarsi con firma singola e con facoltà di delega di parte dei predetti poteri a terzi mediante il rilascio di apposite procure ad acta, da parte del group CFO.

Il sistema di corporate governance adottato dalla capogruppo rappresenta uno strumento essenziale per assicurare una gestione efficace ed efficiente nonché un controllo affidabile sulle attività svolte in ambito aziendale, nella consapevolezza della rilevanza sociale di tali attività cui il Gruppo è dedicato e della conseguente necessità di considerare adeguatamente, nel relativo svolgimento, tutti gli interessi coinvolti.

Agli organi di Governance compete la gestione ed il controllo della società secondo quanto definito nello Statuto Sociale che riporta le regole essenziali di funzionamento della Società e dei suoi organi sociali. In particolare, al Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da cinque Amministratori, di cui tre Esecutivi e due Non-Esecutivi, sono riconosciuti i più ampi poteri per la gestione e l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga necessari e/o opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale, ad esclusione di quelli ex lege tassativamente riservati all'Assemblea dei Soci.

I due Armatori ricoprono i ruoli di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato e nell'ambito del Comitato Esecutivo deliberano in materia di :

- determinazione della struttura organizzativa dell'azienda;
- assunzione, il licenziamento, il trasferimento ed il conferimento di qualifica e di poteri al personale dipendente di categoria dirigenziale della Società e/o delle società controllate;
- definizione dei piani strategici, industriali e finanziari della Società e dei relativi budget, anche consolidati, dei business plan e dei relativi aggiornamenti e/o revisioni;
- designazione di componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale di società partecipate, direttamente o indirettamente, nonché di amministratori e rappresentanti della Società in consorzi, associazioni o altri enti;
- conferimento di istruzioni di voto per la partecipazione di rappresentanti della Società nelle assemblee delle società partecipate.

3.2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ed il suo Presidente sono nominati dall'Assemblea Annuale dei Soci di d'Amico Società di Navigazione S.p.A. e restano in carica tre esercizi.

L'attuale composizione del Collegio Sindacale di DSN consta di tre membri effettivi e di due membri supplenti, tutti nominati in conformità alle vigenti norme del Codice Civile.

Il Collegio Sindacale 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, ai sensi dell'art. 2403, comma 1, cod.civ.

3.3. Revisione dei Conti

Il Collegio Sindacale non svolge il controllo contabile della società, in quanto l'attività di revisione legale dei conti di cui al D.Lgs. 39 /2010 è stata affidata ad una società di revisione, ai sensi dell'art. 2409-bis cod.civ.

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 promuovere l'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 nella Parte Speciale.

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 231 - è stato condotto da un team di lavoro integrato, formato da referenti interni e 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 231, 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 delle schede tecniche di *risk management* ed attribuzione del livello di rischiosità 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.
- **Rapporti con la pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza.**
- Condivisione della mappatura delle Aree e dei processi sensibili con i referenti aziendali intervistati;
- Condivisione delle priorità identificate rispetto ai gap rilevati e pianificazione delle azioni correttive che saranno rappresentate nella Parte Speciale.

4.4. Armonizzazione del Modello 231 con altri Sistemi di Gestione del Gruppo d'Amico

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del Modello 231 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 vigono e sono gestiti costantemente dal *management* operativo sistemi certificati di *compliance* - es. il Sistema Integrato Qualità / Ambiente/Energia /Sicurezza con riferimento alla norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, OHSAS 18001 nonché il Safety Management System che presidia la sicurezza della navigazione e del lavoro a bordo delle unità navali (safety/security) in conformità agli standard internazionali sanciti dall'IMO - 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 231, 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 231 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 231 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 si propone, come obiettivo di medio periodo, l'armonizzazione del Modello 231 delle proprie Società con il Sistema Integrato che il Gruppo ha adottato e gestisce nell'ambito della propria organizzazione (ISO9001, ISO 14001, ISO 50001 e OHSAS 18001).

4.5. Armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico del Gruppo.

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 Organizzativi 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 – da intendersi quale nuova versione interamente revisionata ed aggiornata rispetto a quella iniziale del 2008 - è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Tale revisione si è resa necessaria, 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 dal 2008 ad oggi nell'assetto organizzativo generale della Società e del Gruppo;
- b) al progressivo ampliamento del catalogo dei reati implicanti la responsabilità dell'ente rispetto a quelli considerati nella stesura originaria del Modello: basti pensare che nel 2008 i reati "ambientali" che hanno impatto primario per l'intero settore *shipping* non erano contemplati nel D.Lgs. 231/2001 e l'adeguamento del Modello alla nuova previsione⁵ ha richiesto la mappatura delle attività a rischio "ambiente" sfociata nella complessiva *risk analysis* aggiornata, alla base della presente versione del Modello;
- c) alle nuove Linee-Guida delle Associazioni di categoria per la elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 emanate nel corso dell'anno 2014 sia da Confindustria che da Confitarma (cfr. precedente § 1.6).

⁵ D.Lgs. n.121 del 7 luglio 2011, che ha introdotto l'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01 in materia di reati ambientali.

Le modifiche e le integrazioni allo stesso Modello sono prerogativa del CdA della Società, il quale delibera anche in merito alle modifiche proposte dai singoli amministratori, dal management e/o dall'Organismo di Vigilanza

Nell'adottare la delibera di attuazione, tutti i membri del CdA dichiarano di impegnarsi al rispetto del presente 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 amministratori), i sindaci ed i soggetti chiamati a far parte 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 sia affidato ad un organismo della Società, dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.

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 risponda, nello svolgimento della propria funzione, all'intero CdA ed al suo Presidente, quale consigliere che sovrintende ai controlli societari; b) che l'organismo 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 al CdA. 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'Organismo 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'Organismo.

Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo 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 Organismo, la Società assegna le funzioni specificate dall'art. 6, comma 1, lett. b) del decreto ad un organo pluripersonale composto di tre membri.

Tale Organismo collegiale - nella cui attuale composizione rimane in carica fino all'approvazione del progetto di bilancio 2016 - per svolgere al meglio i propri compiti si avvale di un segretario (non membro) ed ha 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 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 gli amministratori;

- 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 degli amministratori della società, nonché gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori 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).

5.4. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione. Nella medesima delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione designa il Presidente dell'OdV, stabilisce il compenso spettante al Presidente ed ai singoli membri 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 dal CdA 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

Ciascun membro 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 di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione, 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 uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

I membri dimissionari rimangono 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 degli amministratori, 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;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

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

- attivare le 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 dell'attività della Società al fine di aggiornare la 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 e collaborare alla predisposizione ed integrazione della "normativa" interna (codice etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari ecc.);
- 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, ad 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 annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale 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 al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare al Presidente del CdA, 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.

Il Collegio sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del CdA hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di partecipare alle riunioni degli altri organi collegiali, previa specifica richiesta formulata dal CdA o dal collegio sindacale.

Il Collegio Sindacale è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano singoli Amministratori o il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

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 secondo la matrice di flussi informativi periodici che sarà predisposta dal medesimo organismo, ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

- In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e 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 di cui al D.Lgs. n. 231/2001, 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 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. 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 alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. 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.

5.13. Coordinamento tra Modelli 231 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 organizzativi 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 controllanti 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 che, senza deviare in forme di ingerenza o interferenza nei processi di verifica messi in atto dagli organi di controllo “locali”, possa garantire l'omogenea attuazione della conformità 231 a livello di gruppo: ciò non in quanto organismo di vigilanza gerarchicamente sovraordinato agli altri, bensì come organo coordinatore che, in ragione del potere-dovere di direzione e coordinamento che compete alla società 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 del Consiglio di Amministrazione, 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.

La divulgazione interna e la formazione tengono conto del livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

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 al personale dipendente della Società che ai collaboratori della stessa che dipendono/appartengono 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 Organizzativo e il Codice Etico è effettuata con le seguenti modalità ai soggetti di seguito indicati:

- nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci della Società, se nominati, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione 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 nella Parte Speciale del Modello, preventivamente designato dai vari Responsabili di Dipartimento sia che si tratti di dipendenti o di collaboratori 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.

6.1. Comunicazione e formazione

La divulgazione interna e la formazione tengono conto del livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

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 al personale dipendente della Società che ai collaboratori della stessa che dipendono/appartengono 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 Organizzativo e il Codice Etico è effettuata con le seguenti modalità ai soggetti di seguito indicati:

- nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci della Società, se nominati, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione 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 nella Parte Speciale del Modello, preventivamente designato dai vari Responsabili di Dipartimento sia che si tratti di dipendenti o di collaboratori 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. Attività di Comunicazione

La Società è impegnata in una campagna di promozione e comunicazione 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 231.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione infrazionale del presente Documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto. In particolare:

- a tutti i lavoratori dipendenti, di ogni qualifica e livello, verrà consegnata, entro 30 giorni dall'adozione del Modello, una lettera informativa circa l'adozione dello stesso, al fine di promuoverne la conoscenza e rendere noto ai soggetti interessati che tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione;
- la medesima lettera informativa sarà consegnata, unitamente alla lettera d'assunzione, a tutto il personale neo assunto (sia che si tratti di personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente sia che si tratti di altro personale, di ogni qualifica e livello);
- In ogni caso, nel messaggio di divulgazione del Modello presso il personale dipendente, con qualsiasi modalità effettuato, dovrà essere contenuta la precisazione che l'osservanza del Modello costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro ex art. 2104 del Codice Civile;
- agli Amministratori e ai Sindaci della Società, il Modello sarà illustrato in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione dello stesso;
- l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, provvederà ad organizzare, entro 90 giorni dall'adozione del Modello, un incontro con gli altri soggetti in posizione apicale e con i Responsabili di dipartimento, tenuto conto delle specifiche competenze e attribuzioni rispetto alle aree a rischio-reato, finalizzata all'illustrazione del Modello, alla promozione della conoscenza e dell'osservanza dello stesso;

- successivamente a tale incontro, verranno istruite sessioni informative sul Modello, destinate al Personale operante nelle fattispecie di Attività Sensibili individuate nella Parte Speciale del Modello, preventivamente designato dai vari Responsabili di Dipartimento.

L'OdV dovrà inoltre organizzare, ad ogni successiva modifica del Modello, analoga riunione informativa finalizzata all'illustrazione degli aggiornamenti e modifiche, cui verranno invitati a partecipare gli stessi soggetti di cui sopra e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società.

Di ogni riunione verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

Nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori verranno attivati idonei strumenti di comunicazione del Modello, nell'ambito dei rapporti correnti con la Società.

6.3. Attività di Formazione

La Società considera la formazione continua un aspetto fondamentale per la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la concreta attuazione delle prescrizioni del Modello, 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.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte le entità che collaborano con o il personale dipendente della società. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio 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.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili del *Dipartimento HR.*, definisce struttura e contenuti delle sessioni di formazione.

6.4. Prime applicazioni del Modello

In ragione della complessità del Modello ed al fine di garantire la sua compenetrazione ed interiorizzazione nella struttura organizzativa della Società, l'Organismo di Vigilanza predispone senza ritardo un programma operativo di recepimento.

Tale programma individua responsabilità, tempi e modalità di esecuzione delle attività richieste al fine di realizzare l'efficace attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Il programma di prima applicazione deve altresì essere predisposto e realizzato anche in tutte le occasioni in cui si dovesse rendere necessario procedere ad interventi di aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Il programma operativo di recepimento viene preventivamente esaminato ed approvato dall'Amministratore Delegato.

6.5. 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 al presidente del CdA che, a sua volta, le sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.

7. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO

7.1. Funzione della Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descrive e regola, in funzione di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, 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 aziendali cosiddette "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*.

La Parte Speciale del Modello ha 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 della Parte Speciale

Alla luce di tali evidenze, la Parte Speciale viene incentrata – in sede di prima stesura – sulla prevenzione delle seguenti fattispecie di reato ex D.lgs. 231/01, a ciascuna delle quali corrisponde autonoma “sezione” del documento:

- **Sezione I : Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24, 25 e 25-decies);
- **Sezione II: Reati societari** (art.25-ter);
- **Sezione III: Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali** (art. 24-ter D. Lgs. 231/01, art. 10 legge n. 146/2006);
- **Sezione IV: Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25 - opties);
- **Sezione V: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche** (art. 25-septies);
- **Sezione VI: Reati ambientali** (art. 25-undecies);
- **Sezione VII: Reati informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (artt. 24-bis e 25 – novies);
- **Sezione VIII: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 - quater);
- **Sezione IX: Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies);
- **Sezione X: Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies);
- **Sezione XI: Abusi di mercato** (art. 25-sexies).

Resta inteso che malgrado vi siano anche altre ipotesi di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01 non trattate nella Parte Speciale del Modello e precisamente :

- ✓ **Reati di falsità in monete, strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis);
- ✓ **Delitti contro l'industria ed il commercio** (art. 25-bis1);
- ✓ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater1),

posto che la mappatura delle aree rilevate nel *risk assessment* alla base dell'attuale versione del Modello non ha fatto emergere fattispecie di attività aziendali sensibili al rischio di loro commissione - i predetti reati potranno essere oggetto di successivo inserimento nel Modello all'esito di una nuova

mappatura dei rischi nei processi aziendali, per effetto delle risultanze dell'attività di manutenzione ed aggiornamento del Modello 231 che viene devoluta – nella fase di attuazione dinamica del Sistema - all'Organismo di Vigilanza.

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 organizzativo;
- 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 Organizzativo.

7.4. Impostazione metodologica dei contenuti

Nella Parte Speciale, 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 sezioni dedicate alle diverse ipotesi di reato rilevate in sede di *risk assessment*, emergeranno i seguenti profili:

- a) le aree e/o fattispecie di attività definite "sensibili" ovvero a rischio di reato;
- b) le Aree/Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività sensibili;
- c) i principi generali di comportamento idonei a prevenire le ipotesi di reato di volta in volta analizzate;

- d) i principi di controllo interno (c.d. *protocolli*) che presiedono alla gestione delle fattispecie di Attività Sensibili, ai fini della corretta applicazione del Modello.
- e) i controlli di volta in volta demandati all'organismo di vigilanza, in relazione alle aree a rischio correlate ai reati da prevenire.

7.5. Catalogo dei reati considerati nella Parte Speciale

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 sezioni della Parte Speciale, viene formalizzata in separato documento – in modo da non appesantire eccessivamente il contenuto delle diverse sezioni in cui si articola la Parte Speciale del Modello - denominato “*Catalogo esplicito dei Reati presupposto 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.