



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

PARTE GENERALE

INDICE

DEFINIZIONI	4
PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	9
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI, PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO	9
1.2. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	10
1.3. IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D. LGS. 231/2001	13
1.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	13
1.5. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	14
1.6. I CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ALLA BASE DEL PRESENTE MODELLO	16
2. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE DEL GRUPPO D'AMICO	18
2.1. PANORAMICA DEL GRUPPO D'AMICO	18
2.2. RUOLO ED ATTIVITÀ DELLA DSN	18
3. GOVERNO SOCIETARIO DI DSN	18
4. IL MODELLO 231 DI DSN.....	19
4.1. OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	19
4.2. TECNICA DI REDAZIONE DEL MODELLO IN FUNZIONE DEL CONTESTO DI GRUPPO D'AMICO	20
4.3. LA FASE DI <i>RISK ASSESSMENT</i>	21
4.4. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE DEL GRUPPO D'AMICO	22
4.5. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO	24
4.6. LA REVISIONE DEL MODELLO	24
4.7. DESTINATARI DEL MODELLO	25
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.1. NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV	25
5.2. DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI DELL'ODV	27
5.3. FUNZIONAMENTO DELL'ODV	28
5.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	29

5.5. COMPITO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	31
5.6. FLUSSI INFORMATIVI DELLE FUNZIONI AZIENDALI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
5.7. IL SISTEMA "WHISTLEBLOWING"	33
5.8. TUTELA DEL SEGNALANTE	35
5.9. COORDINAMENTO TRA MODELLI E ORGANISMI DI VIGILANZA NELLA DIMENSIONE DI GRUPPO D'AMICO	36
6. SISTEMA DISCIPLINARE 231	38
6.1. PRINCIPI GENERALI	38
6.2. VIOLAZIONI DEL MODELLO	38
6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	39
6.4. VIOLAZIONI DEL MODELLO DA PARTE DEI DIPENDENTI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE E RELATIVE MISURE	43
6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	45
6.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV E DI SOGGETTI TERZI	46
6.7. SISTEMA DISCIPLINARE PER LE VIOLAZIONI INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (CD. WHISTLEBLOWING)	46
7. LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO	49
7.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	50
7.2. VERIFICHE PERIODICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	51
8. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO	52
8.1. FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI	52
8.2. STRUTTURA DELLE PARTI SPECIALI	53
8.3. RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO	53
8.4. IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI	54
8.5. ALLEGATI AL MODELLO	55

DEFINIZIONI

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

- **“Attività Sensibile”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre gli operatori della Società al rischio di commissione di un Reato presupposto di responsabilità dell’ente ex D. Lgs. 231/2001.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.
- **“Codice Etico”**: il documento di *business conduct*, adottato dalla d’Amico Società di Navigazione S.p.A. a livello di Gruppo (e dalla Società in funzione dell’appartenenza della stessa al Gruppo) 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 Sociali (i.e. componenti del Consiglio di Amministrazione e componenti del Collegio Sindacale), Dipendenti, mandatari, procuratori, fornitori di servizi in *outsourcing* e Partner.
- **“Dipendenti/e”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato.
- **“DIS”**: d’Amico International Shipping S.A.
- **“DSM”**: d’Amico Ship Management S.r.l.
- **“DSN” o “Capogruppo” o la “Società”**: d’Amico Società di Navigazione S.p.A.
- **“Governance”**: l’insieme dei soggetti ed organi che presiedono alla direzione ed al controllo della Società.
- **“Gruppo d’Amico” o “Gruppo”**: si intende la compagine societaria aggregata costituita dalla Capogruppo d’Amico Società di Navigazione S.p.A. e dalle sue controllate, dirette e/o indirette.

- **“Linee Guida Confindustria”**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, redatte da Confindustria il 7 marzo 2002, in seguito revisionate il 31 marzo 2008 e aggiornate, dapprima, nel mese di marzo 2014, nella versione approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, a seguito del procedimento di controllo attivato ex art. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003, n. 201, e, da ultimo, nel mese di giugno 2021, che sono state considerate ai fini della predisposizione, adozione ed aggiornamento del presente Modello e dei relativi allegati.
- **“Linee Guida Confitarma”**: le linee guida per l’elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, 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, adozione ed aggiornamento del presente Modello e dei relativi allegati.
- **“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** ovvero **“Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organismo di Vigilanza”** ovvero **“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.
- **“Organi Sociali”**: l’Organo Amministrativo e gli Organi di Controllo della Società.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione dello Stato italiano nonché quel complesso di Autorità, organi e agenti cui l’ordinamento giuridico affida la cura degli interessi pubblici che vengono individuati:
 - nelle **istituzioni pubbliche** locali, regionali, nazionali, comunitarie e internazionali intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con

strumenti giuridici, gli interessi della collettività; tale funzione pubblica qualifica l'attività svolta anche dai membri della Commissione delle Comunità Europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità Europee;

- nei **pubblici ufficiali**, intesi come persone fisiche che, a prescindere da un rapporto di dipendenza dello Stato o da altro ente pubblico esercitano una funzione pubblica legislativa, giudiziaria o amministrativa; per pubblica funzione “amministrativa”, si intende una funzione disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (art. 357, co. 2, c.p.);
- negli **incaricati di pubblico servizio** che svolgono un'attività riconosciuta come funzionale ad uno specifico interesse pubblico e disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, quanto al contenuto, dalla mancanza dei poteri autoritativi e certificativi propri della pubblica funzione, con la quale è solo in rapporto di accessorietà o complementarietà (art. 358 c.p.).

Va considerato che la legge non richiede necessariamente, ai fini del riconoscimento in capo ad un determinato soggetto delle qualifiche pubbliche predette, la sussistenza di un rapporto di impiego con un ente pubblico: la pubblica funzione od il pubblico servizio possono essere esercitati, in casi particolari, anche da un privato (ad es. notaio).

- **“Partner”**: soggetti, anche appartenenti al Gruppo – aventi o meno una propria autonomia giuridica - con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i Dipendenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori, i cd. “stagisti”, i lavoratori autonomi, procuratori, agenti, mandatari con rappresentanza ed ogni altro soggetto esterno, 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, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società. Con tale locuzione, il presente documento intende fare riferimento, in particolare, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, agli organi delegati, al *management* di primo livello (dirigenti e responsabili di dipartimento), agli eventuali institori ed ai procuratori generali.

- **“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.
- **“Procedura/e Operativa/e”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica, prevista dal Modello e contenente Protocolli atti a 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 231”**: l’insieme delle misure sanzionatorie e disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello (come richiesto dal Decreto).
- **“Sistema di Gestione Integrato”** ovvero **“Integrated Management System”** ovvero **“IMS System”** o si intende l’insieme strutturato di processi, procedure operative, istruzioni di lavoro e modulistica, conformi alla certificazione di sistema in vigore.

PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO

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

Il Modello è suddiviso in una Parte “Generale” e una Parti “Speciali” (di seguito “**Parte Generale**” e “**Parte Speciale**”) - a sua volta composte da diverse sezioni (“**Protocolli**”) - ed in 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.

La Parte Generale del Modello - di seguito formalizzata - si compone delle seguenti sezioni: a) riferimenti normativi, b) sistema di Corporate Governance del Gruppo d’Amico; c) organizzazione aziendale interna di DSN; d) obiettivi del Modello e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello con altri Sistemi di Gestione del Gruppo d’Amico; f) istituzione dell’Organismo di Vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti; g) sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del Personale sui Protocolli comportamentali da esso prescritti; h) introduzione alle Parti Speciali del Modello.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il Sistema Disciplinare 231 posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

Le Parti Speciali del Modello (e i Protocolli in cui si articolano) – formalizzate in documenti separati rispetto alla presente Parte Generale – dettagliano i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole Attività Sensibili rilevate nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- i Reati astrattamente perpetrabili;
- le Attività Sensibili al rischio Reato;
- i principi di comportamento generale da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei Reati;
- i presidi di controllo specifici rilevanti nell’ambito delle singole Attività Sensibili.

Con l’inserimento del Modello all’interno del *IMS System*, tutte le numerazioni delle revisioni e/o aggiornamenti di tale documento sono state azzerate. In conformità,

pertanto, all'IMS System la numerazione è ripartita dalla versione numero "2.00". Prima di allora c'era stata solo la prima emissione del Modello. L'attuale riordino del Modello richiede una nuova versione numerata per tutte le sezioni sia generali che speciali del Modello che d'ora in poi convenzionalmente vengono tutte rinumerate "3.00".

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

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

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

- **soggetti in posizione apicale** (art. 5 lett. a) del Decreto): persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

- **soggetti in posizione subordinata** (art. 5 lett. b) del Decreto): persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti ad un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. consulenti di direzione).

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il Reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente 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 (i.e. persone fisiche) del Reato e viene attribuita all'ente nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei Reati (c.d. **“colpa in organizzazione”**). In altri termini, sia che il Reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità dell'ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio Reato, che sia verificabile - nella sua idoneità ed efficacia di prevenzione - dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – della persona giuridica che dal Reato abbiano tratto beneficio.

La condizione che il Reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità dell'ente nel caso in cui il Reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e/o l'ente non abbia tratto alcun vantaggio dalla commissione di detto Reato.

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, alla data della presente revisione, nelle seguenti 24 macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);

- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Reati transnazionali (art. 3 e 10, legge n. 146/2006);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto)
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Delitti di contrabbando e reati in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);

- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)¹.

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo². 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 prevenga e/o volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o connessione tra l'ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

¹ Le modifiche alle fattispecie di reato previste dal Decreto sono avvenute a opera dei seguenti atti normativi: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato e rubricato "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari", in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69 e dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale", in seguito modificato dalla Legge 29 Ottobre 2016, n. 199; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato"; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", in seguito modificato e rubricato "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita", in seguito ampliato e rubricato "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio" dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati"; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata"; L. 99/2009 – già citata – che ha introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies (in seguito rinumerato art. 25-decies dal Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121) "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"; D.Lgs. 121/2011 – già citato – che ha introdotto l'art. 25-undecies "Reati ambientali", in seguito modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", in seguito modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161; L. 190/2012 – già citata – che ha modificato l'art. 25; Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha introdotto l'art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia"; Legge 9 gennaio 2019, n. 3 che ha modificato l'art. 25; Legge 3 maggio 2019, n. 39, che ha introdotto il nuovo art. 25-quaterdecies relativo ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse; il Decreto Legge del 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133, che ha introdotto nell'art. 24-bis del D.lgs.231/01 la fattispecie di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 ("violazione del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica"); Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari", in seguito modificato dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75; D.Lgs. 75/2020 – già citato – che ha introdotto l'art. 25-sexiesdecies "Contrabbando" e modificato gli artt. 24 e 25 introducendo i delitti di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), anche in danno dell'Unione europea e il delitto di frode in agricoltura (art. 2 L. 898/1986) e i delitti di peculato (artt. 314 e 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea; D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184, che ha introdotto l'art. 25-octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"; Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha introdotto l'art. 25-septiesdecies «Delitti contro il patrimonio culturale» e l'art. 25-duodevicies «Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici»; D.lgs. 19/2023 che ha introdotto, il reato di «false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare» richiamato dall'art. 25-ter del Decreto; L. 137/2023 che ha introdotto nell'art. 25 octies.1 il reato di trasferimento fraudolento di valori» (art. 512-bis c.p.) modificato dal D.L. 19/2024; Legge 93/2023 che ha modificato il reato di cui all'art. 171 ter della L. 633/41, richiamato dall'art. 25 novies; Legge 137/2023 che ha introdotto all'art. 24 i reati di «turbata libertà degli incanti» (art. 353 c.p.) e «turbata libertà del procedimento di scelta del contraente» (art. 353-bis c.p.); Legge 137/2023 che ha modificato i delitti di «inquinamento ambientale» (art. 452 bis c.p.) e «disastro ambientale» (art. 452 quater c.p.) di cui all'art. 25 undecies; Legge n. 206/2023 che ha modificato il reato di «vendita di prodotti industriali con segni mendaci» (art. 517 c.p.) di cui all'art. 25 bis.1; Legge 92/2024, n. 92 (c.d. "Decreto Carceri") che ha introdotto il reato di «indebita destinazione di denaro o cose mobili» (art. 314 bis c.p.) previsto nell'art. 25 del Decreto; Legge 114/2024 (cd. «Legge Nordio») che ha modificato l'art. 25 abrogando il reato «abuso d'ufficio» (art. 323 c.p.) e modificando il reato di «traffico di influenze illecite» (art. 346 bis c.p.); Legge 6/2024 che ha modificato il reato di «Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici» di cui all'art. 25-septiesdecies; Legge 90/2024 che ha introdotto il reato di «estorsione informatica», punito dall'art. 629, comma 3, c.p. e richiamato dall'art. 24 bis e modificato alcune fattispecie dei delitti informatici ivi previsti (artt. 615 ter c.p., 635 bis, 635 ter., 635 quater c.p., 635 quinquies c.p.); D.lgs. 141/2024 che ha introdotto nell'art. 25 sexiesdecies i reati di cui al D.lgs. 504/1995 («Testo Unico in materia di Accise»).

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

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

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

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

Il contesto internazionale, in cui opera tipicamente la Società, impone che il Modello della Società debba tenere in debito conto la possibilità che determinate ipotesi di Reato siano riconducibili alla Società anche in relazione a condotte illecite – eventualmente commesse da altre società del Gruppo collegate - 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 del Decreto prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- a. **pecuniarie:** applicabili in tutti i casi di illecito 231 (c.d. "indefettibili"), in misura variabile a seconda, tra l'altro, della gravità del Reato, delle condizioni economiche e della capacità patrimoniale dell'ente;

b. **interdittive:** applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea³, soltanto se espressamente previste per il Reato per cui l'ente viene condannato, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

c. **accessorie:**

- 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;
- la **pubblicazione della sentenza di condanna**, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

1.5. L'adozione del “Modello” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

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

³ 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.

L'adozione e l'implementazione tempestiva di alcuni controlli e procedure nell'ambito del Modello 231 successivamente alla commissione del reato (adozione ex post) potrebbero attenuare le sanzioni derivanti dalla responsabilità accertata.

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

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

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

- individuare le aree a rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici Protocolli per prevenire la commissione dei Reati da predisporre e attuare da parte dell'ente;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere specifici flussi informativi nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un Sistema Disciplinare 231 interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate e dei Protocolli indicati nel Modello.

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

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7, comma 4 del Decreto):

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

⁴ 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».

- un Sistema Disciplinare 231 idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti del Personale Apicale che del Personale sottoposto 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, e/o in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

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

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

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

Le predette Linee Guida – licenziate dall'associazione di categoria con il titolo “Linee Guida per l'elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del

Decreto Legislativo 231/01” (di seguito anche “Linee Guida Confitarma”) – sono state sottoposte ad una prima verifica da parte del Ministero della Giustizia in data 13 settembre 2014 e, successivamente, integrate da Confitarma a seguito delle osservazioni ministeriali rese in conformità al procedimento di controllo di cui sopra, ottenendo l’approvazione finale del Ministero in merito all’idoneità delle suddette Linee Guida al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6 comma 3, D. Lgs. 231/2001, in data 14 ottobre 2014.

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

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

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

Al fine di agevolare una redazione dei Modelli da parte dei propri associati che fosse anche omogenea, ove possibile, alle corrispondenti prescrizioni dettate in materia dalla massima associazione nazionale di categoria, Confitarma recepisce, in alcune parti ritenute di fondamentale rilievo delle proprie Linee Guida, i contenuti dell’analogo Codice di Comportamento di Confindustria, nella sua ultima versione approvata⁵.

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

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

2.1. Panoramica del Gruppo d'Amico

La Società è la *holding* di un Gruppo tra i *leader* mondiali nel trasporto marittimo nei settori *dry cargo* e *product tankers*, e nei servizi accessori e strumentali all'attività marittima. Tra le diverse società del Gruppo, un ruolo particolare è ricoperto anche da DIS, *sub-holding* quotata sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (Euronext Milan).

2.2. Ruolo ed attività della DSN

DSN – con sede legale a Palermo, sede amministrativa a Roma e uffici a Genova – svolge la funzione di *holding* del Gruppo d'Amico, esercita l'attività di direzione e coordinamento nei limiti di cui all'art. 2497 e ss. c.c. su alcune società di diritto italiano e, sulla base di contratti *intercompany*, fornisce servizi alle altre società del Gruppo (ad es. in ambito legale, amministrativo etc.).

Con effetto dal 1° gennaio 2024 (in esecuzione di atto notarile del 19 dicembre 2023), il **Consiglio di Amministrazione** di DSN ha conferito al patrimonio della DSM il ramo d'azienda avente ad oggetto l'attività di cd. «*shipmanagement*» e articolato nelle seguenti funzioni:

1. *new building*
2. *technical management*
3. *crewing*
4. *purchasing*
5. *fleet monitoring performance*

Ad oggi, pertanto, tali attività non rientrano più nell'ambito di operatività di DSN.

Anche in considerazione del suddetto trasferimento del ramo d'azienda, la Società – come meglio descritto nei paragrafi successivi – ha effettuato alcune valutazioni in merito all'approccio metodologico utilizzato per la predisposizione del Modello.

3. GOVERNO SOCIETARIO DI DSN

Il governo societario della DSN risulta attualmente così articolato:

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

4. IL MODELLO 231 DI DSN

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

La Società ritiene di ottemperare alle prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, con l'effettiva attuazione del presente Modello finalizzato a prevenire la commissione dei Reati.

Lo scopo del Modello è dunque 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 i seguenti obiettivi:

- 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/o contrastare e/o rimediare con riferimento alla commissione dei Reati.

Principi ispiratori del Modello sono:

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

4.2. Tecnica di redazione del Modello in funzione del contesto di Gruppo d'Amico

La predisposizione e l'aggiornamento del presente Modello sono stati preceduti da un'analisi delle attività svolte dalla stessa (anche in funzione dell'appartenenza della Società al Gruppo).

Pertanto, ai fini del D.lgs. 231/01 e della conseguente predisposizione e aggiornamento del Modello, sono state mappate:

- **le attività effettuate da DSN per il suo regolare funzionamento stand alone;**
- **le attività effettuate da DSN *in service* per altre società del Gruppo** in virtù di contratti o di specifiche deleghe;
- **le attività erogate *in service* a favore di DSN da altre società del Gruppo,** in virtù di contratti o di specifiche deleghe.

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 Società (ad es. personale inquadrato alle dipendenze di una delle altre imprese diritto italiano) ma che sono comunque legittimati, in forza di contratti *intercompany* e 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.

Per un maggiore dettaglio circa l'individuazione delle attività sensibili attualmente rientranti nel perimetro di operatività di DSN, si rinvia al successivo paragrafo 8 della presente Parte Generale ed alla Parte Speciale.

4.3. La fase di *Risk Assessment*

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

- intervista diretta al/i referente/i aziendale/i nell'area dipartimentale considerata;
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di Reato richiamate dal Decreto, con la descrizione delle modalità di attuazione dei Reati che potrebbero implicare una responsabilità dell'ente da Reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. Attività Sensibili);

- stesura del *Report di risk assessment* ed attribuzione del livello di 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;
- condivisione del *Report di risk assessment* con i referenti aziendali intervistati;
- condivisione delle priorità identificate rispetto ai *gap* rilevati e pianificazione delle azioni correttive, che saranno rappresentate nelle Parti Speciali.

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

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del Modello della Società consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo infragruppo, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del Personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno del Gruppo. La logica sottostante è quella di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma. Questa scelta strategica è apparsa idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni ed i Protocolli di gestione delle Attività Sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

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

DSN è titolare del Sistema di Gestione Integrato.

Pertanto, anche nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto dei sistemi di certificazione esistenti ed implementati dal Gruppo (rilevati in fase di "*risk analysis*"), integrandoli, ove ritenuto 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 non va trascurata la possibilità di costruire, attraverso la sua integrazione con gli altri sistemi di gestione, un vero e proprio sistema di «governance aziendale»: il vantaggio deriva dal fatto che il Modello è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti dagli altri sistemi (qualità, sicurezza, ambiente).

L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

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

Per questa ragione il Gruppo d'Amico ha introdotto i Modelli, adottati da alcune delle proprie Società, nel Sistema di Gestione Integrato.

4.5. Armonizzazione del Modello con il Codice Etico

Fondamento essenziale del Modello è il Codice Etico del Gruppo a cui appartiene la Società, che formalizza i principi etici e i valori cui la stessa si ispira nella conduzione della propria attività.

Il Codice Etico è parte essenziale del Modello e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli *standard* comportamentali descritti nello stesso, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, e pone a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente.

Per questo 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 rispetto al Modello, ed è suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere i principi di comportamento e i valori che il Gruppo (e la Società in quanto appartenente allo stesso) riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari.

4.6. La revisione del Modello

Il presente Modello – nella sua versione aggiornata - è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

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

- a) modifiche sopravvenute nel tempo nell'assetto organizzativo generale della Società e del Gruppo nonché modifiche sopravvenute in termini di *business*;
- b) progressivo ampliamento del catalogo dei Reati rispetto a quelli considerati nella stesura originaria del Modello;
- c) *best practices* e interventi giurisprudenziali circa la struttura del Modello⁶.

⁶ La *best practice* e la giurisprudenza rilevante suggeriscono di strutturare le Parti Speciali del Modello per processi rilevanti per aree omogenee di attività aziendali (ad esempio: Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Flussi Finanziari, ecc.), al fine di perseguire: i) una semplificazione e razionalizzazione rispetto all'impostazione per "Famiglia del Reato" in quanto si evitano ripetizioni nella declinazione dei principi di comportamento e dei Protocolli di

Le modifiche e le integrazioni al Modello sono sottoposte alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società, il quale delibera anche in merito alle modifiche proposte dal *management* e prende in considerazione anche i suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza.

Annualmente, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società dichiarano di impegnarsi al pieno rispetto del Modello.

4.7. Destinatari del Modello

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

Ne deriva che tra i Destinatari sono annoverati non soltanto i componenti degli Organi Sociali (componenti del Consiglio di Amministrazione e componenti del Collegio Sindacale), ma anche i Dipendenti, i mandatari, i procuratori, i fornitori di servizi in *outsourcing* (in generale il Personale – come definito) e i Partner, in nei limiti delle incombenze disimpegnate in nome o per conto dell'ente.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Nomina e composizione dell'OdV

L'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, composto da tre membri - dei quali uno con funzioni di Presidente – scelti tra persone fisiche, sia interne che esterne alla Società.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza deve garantire collettivamente le seguenti caratteristiche:

- **autonomia e indipendenza intese come:**
 - soggettività funzionale autonoma dell'Organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;

- collocazione in posizione gerarchica di organo di vertice della Società, che riporta e risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione;
- possibilità di relazionarsi direttamente con il Collegio Sindacale;
- **onorabilità, professionalità e competenza intese come:**
 - conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
 - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato e l'individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
 - conoscenza di principi e tecniche specialistiche proprie dell'attività esercitata da chi in generale svolge attività di controllo o ispettiva;
- **continuità d'azione**, da realizzarsi attraverso la presenza dell'OdV di una o più persone interne dedicate all'attività di vigilanza del Modello.

È esclusa la possibilità di nominare membro dell'OdV un soggetto che:

- sia responsabile, all'interno della Società, di altri incarichi operativi;
- appartenga ad un organo/funzione della Società (ovvero di una sua controllata) che, seppur mediatamente, vanti un legame, non immune da condizionamenti, con il vertice della Società stessa;
- sia responsabile delle procedure del sistema ISO 9001 e della sicurezza all'interno della Società;
- rappresenti (di diritto o di fatto) o sia familiare di soggetti che siano incompatibili con la qualifica di componente dell'OdV;
- sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni;
- sia stato condannato con sentenza anche non irrevocabile:
 - per un delitto rientrante tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente ex D.Lgs. 231/2001;
 - ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli incarichi direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;

- per un delitto non colposo alla reclusione non inferiore a due anni.

L'Organismo di Vigilanza è dotato per ogni esercizio solare di un proprio *budget* di spesa - necessario ad espletare al meglio la propria funzione – deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Tutte le spese eccedenti il *budget* approvato dovranno essere ratificate direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV dispone l'utilizzo delle risorse finanziarie messe a disposizione dal Consiglio di Amministrazione destinandole a finalità coerenti con lo svolgimento dei propri compiti. Il potere di spesa nei limiti del budget approvato è attuato in autonomia e indipendenza ed in conformità ai vigenti processi e deleghe aziendali in tema.

5.2. Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione determina nella delibera di nomina la durata in carica dei membri dell'OdV, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate).

I membri dell'OdV così nominati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica della composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. La carica può essere rinnovata a ciascuna scadenza, senza limiti di mandato.

I membri dell'OdV non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa e previo coinvolgimento del Collegio Sindacale.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell'OdV:

- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- l'inadempimento dell'incarico affidato (i.e. mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività di vigilanza e controllo di competenza, mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo, mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dei componenti dell'Organismo);
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società del Gruppo;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione;

- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato dell'ente ovvero per reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli incarichi direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- la revoca dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più membri dello stesso a seguito di fatti illeciti che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori della stessa e che non siano stati segnalati dall'OdV.

Con la delibera di revoca di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un nuovo componente.

Oltre che in caso di morte, decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che ricadono nelle ipotesi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente e coloro per i quali vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e competenza previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico, con comunicazione motivata e non generica al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando in sostituzione un nuovo componente.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV, ovvero al membro più anziano di carica, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto nella sua completezza se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti stessi. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi componenti.

5.3. Funzionamento dell'OdV

Per lo svolgimento delle sue funzioni l'Organismo è assistito da un Segretario, nella persona di un soggetto interno o esterno all'Organismo e nominato dallo stesso, nella

prima riunione successiva al conferimento dell'incarico dell'OdV e per la stessa durata dello stesso.

Al Segretario sono assegnati i compiti di curare la predisposizione di quanto necessario per le riunioni dell'Organismo (convocazioni, preparazione del materiale, ecc.), custodire gli atti inerenti all'attività dell'Organismo (delibere, verbali, report inviati e ricevuti), curare il buon esito delle comunicazioni e delle operazioni che derivano dalle decisioni assunte dall'OdV e, più in generale curare gli adempimenti necessari ad assicurare il buon funzionamento dell'Organismo.

Per le modalità di convocazione delle riunioni e, in generale, per la disciplina relativa al funzionamento operativo dell'Organismo di Vigilanza (es. validità e modalità di svolgimento delle riunioni, verbalizzazione delle stesse, individuazione dei partecipanti diversi dai componenti dell'OdV, pianificazione delle attività dell'OdV, modalità di raccolta e conservazione delle informazioni, etc.) si rinvia al "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" di cui l'Organismo si è dotato.

5.4. Funzioni e poteri dell'OdV

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello e di tutti gli aspetti decisionali e operativi attinenti l'organizzazione, la gestione e il sistema dei controlli interni aziendali è del Consiglio di Amministrazione. All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati ed in particolar modo:
 - interpretare la normativa rilevante;
 - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, anche a mezzo di tecniche di *self assessment*;
 - valutare, in ottica ex ante e in base agli esiti dell'analisi dei rischi di reato, l'idoneità delle Procedure Operative a prevenire i reati, essendogli in ogni caso riconosciuto il potere di esprimere una *dissenting opinion* sui contenuti delle Procedure Operative emesse o in via di emanazione;

- coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alle attività di comunicazione e formazione per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali per garantire a tutti i Destinatari, in maniera differenziata a seconda dei ruoli e delle responsabilità, la necessaria sensibilizzazione e l'adeguata conoscenza del D.Lgs. n° 231/2001 e del Modello, controllandone l'esecuzione;
 - curare l'aggiornamento dello spazio dedicato nell'intranet aziendale e del sito web contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte;
 - supervisionare la corretta amministrazione del sistema di gestione delle segnalazioni cd. di *whistleblowing*, valutandone la rispondenza ai requisiti normativi di riferimento, nonché l'effettiva idoneità a individuare e prevenire violazioni del Modello adottato dalla Società;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti ed in particolar modo:
- effettuare periodicamente verifiche su atti, procedure o processi aziendali in relazione alle Attività Sensibili, per controllare il rispetto delle Procedure Operative;
 - coordinarsi con tutte le funzioni aziendali per l'esecuzione delle attività di verifica da parte dell'OdV sulle Attività Sensibili da sottoporre a controllo specifico;
 - raccogliere, analizzare e conservare i flussi informativi ricevuti;
 - attivare e svolgere, anche attraverso approfondimenti e verifiche non programmate, le investigazioni interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
 - coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso - laddove si riscontrino esigenze di adeguamento del medesimo in relazione a mutate condizioni aziendali e/o

normative -nonché sull'effettiva attuazione dell'aggiornamento proposto ed in particolar modo l'Organismo deve:

- esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza e sull'operatività del Modello, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, etc.).

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono riconosciuti dal Consiglio di Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e tutto quanto necessario al fine di garantire allo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

5.5. Compito di informazione nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello al fine di garantire piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti affidati.

L'OdV assolve a tale attività informativa annualmente attraverso una relazione destinata al Consiglio di Amministrazione. Tale relazione deve avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse;
- le eventuali criticità e/o raccomandazioni emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

In caso di urgenza o quando richiesto anche da un solo membro, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali criticità riscontrate.

L'Organismo di Vigilanza inoltre può presentare annualmente al Consiglio di Amministrazione il piano di attività per l'anno successivo (redatto secondo le modalità indicate nel "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"), che può essere oggetto di apposita delibera.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti.

5.6. Flussi informativi delle funzioni aziendali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'obbligo di flussi informativi strutturati è concepito quale strumento dell'Organismo di Vigilanza per:

- vigilare concretamente sull'efficacia ed effettività del Modello;
- effettuare l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile o contribuito al verificarsi dei reati;
- migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli.

L'obbligo informativo è rivolto a tutte le funzioni aziendali, soprattutto quelle che gestiscono Attività Sensibili ritenute a maggior rischio di reati.

Tale obbligo informativo attiene alle risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dalle funzioni aziendali stesse per dare attuazione ai Modelli, e le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

L'oggetto, la periodicità, i destinatari e le modalità di trasmissione dei flussi informativi sono definiti nella *Flow of information Policy* a cui si fa espresso e integrale rinvio.

L'indirizzo mail dedicato dell'OdV è il seguente: odv.dsn@damicoship.com.

Gli obblighi informativi non comportano per l'OdV un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutto quanto rappresentato nei documenti ed atti che gli sono inviati dalle diverse funzioni aziendali, ma soltanto di ciò che possa comportare una responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, l'OdV ha libero accesso e possibilità di acquisire tutta la documentazione aziendale (dati e/o informazioni) che ritiene rilevante in merito a, in via esemplificativa e non esaustiva:

- aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di reati;
- rapporti con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
- operazioni straordinarie della Società.

Nell'espletamento delle proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza in ordine alle informazioni aziendali trattate e alle notizie acquisite, avendo come unico referente dei risultati di analisi il Consiglio di Amministrazione.

5.7. Il sistema "Whistleblowing"

Eventuali violazioni del Modello o condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 possono essere segnalate attraverso i differenti canali messi a disposizione dalla Società.

La Società è consapevole del fatto che, al fine di incoraggiare le segnalazioni, di illeciti o di violazioni del Modello è necessario creare un sistema ad hoc di gestione delle stesse, che tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e che sia affidato a un soggetto autonomo e specificamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità con la normativa applicabile⁷, di specifici canali di segnalazione, definendo altresì, tramite un'apposita policy ("*Group Whistleblowing Policy*"), le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/01, la Società ha istituito i canali di segnalazione interna di cui alla normativa di riferimento, dotandosi, in particolare, di una piattaforma informatica raggiungibile all'indirizzo

<https://openreportingsystem.damicoship.com/>

la cui gestione tecnica è affidata ad un soggetto terzo.

I segnalanti (a titolo esemplificativo: dipendenti, collaboratori, consulenti, outsourcer, dipendenti e collaboratori di società fornitrici, ecc.) possono presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni relative a violazioni del Modello o a condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, nonché segnalazioni relative al perimetro individuato nella *Group Whistleblowing Policy*, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, inteso come attività lavorativa o professionale, presente o passata, svolta con la Società.

Oltre alla piattaforma informatica, i segnalanti possono effettuare le segnalazioni anche in forma orale tramite:

- *hotline* (linea telefonica)
- richiesta di incontro di persona

con le modalità indicate nella *Group Whistleblowing Policy* a cui si rinvia per un maggiore dettaglio.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Nell'ambito dei citati canali e in ciascuna fase successiva di gestione della segnalazione è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante. Nello specifico, l'identità del segnalante non può essere rilevata a persone diverse da quelle specificamente designate e autorizzate a ricevere e gestire la segnalazione, senza il consenso espresso dello stesso

⁷ D.Lgs. 24/2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

segnalante. Inoltre, è assicurata la riservatezza dell'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

5.8. Tutela del segnalante

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione di una segnalazione (o di una denuncia all'Autorità giudiziaria o di una divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, inclusi, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- conclusione anticipata annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela del segnalante si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le citate tutele si applicano anche:

- ai soggetti che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione (“facilitatori”);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

5.9. Coordinamento tra Modelli e Organismi di Vigilanza nella dimensione di Gruppo d'Amico

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

La sinergia nella *compliance* 231 e tra gli organi di controllo della suddetta *compliance* nelle diverse società del Gruppo d'Amico, attuata attraverso lo scambio periodico di informazioni sui temi di comune interesse, consente di avere una visione globale dei rischi e delle carenze presenti nel Gruppo, facendo in modo che i singoli OdV 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 in grado di assimilare la logica della *compliance* al D. Lgs. 231/2001, ai comuni obiettivi di *business* della controllante e delle controllate, al pari della condivisione infragruppo di altre regole aziendali.

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

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

Sarà quindi importante procedere – all’esito della fase di prima attuazione del presente Modello, come di seguito delineata e nella correlata logica di implementazione operativa della *compliance* ex D. Lgs. 231/2001 a livello infragruppo - con la predisposizione di specifiche misure 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. SISTEMA DISCIPLINARE 231

6.1. Principi generali

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità giudiziaria o amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità giudiziaria o amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Il sistema disciplinare viene pubblicato in un luogo accessibile a tutti i Dipendenti e comunque reso riconoscibile a tutti i Destinatari.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni, sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

6.2. Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;

- comportamenti non conformi alle Procedure Operative richiamate nel Modello;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, non conformi ai presidi di controllo nelle Parti Speciali e alle Procedure Operative richiamate dal Modello stesso;
- comportamenti non collaborativi nei confronti dell'OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione alle attività di formazione.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento soggettivo, doloso o colposo;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita o comunque illecita;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati).

6.3. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato dalla Società, costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque la funzione aziendale competente ad avviare il procedimento di contestazione

disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2 e del comportamento tenuto prima (ad es. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad es., comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3, Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, nonché dal CCNL applicato – sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino a un importo equivalente a 4 ore dell'elemento retributivo nazionale;
- sospensione dal lavoro per un massimo di 8 giorni;
- licenziamento con diritto al preavviso per giustificato motivo;
- licenziamento senza preavviso per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal Dipendente, si prevede che:

- incorra nei provvedimenti dell'**ammonizione verbale o scritta** - secondo la gravità della violazione - il Dipendente che violi le Procedure Operative previste dal Modello o adottate, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- incorra nel provvedimento della **multa** fino a un importo equivalente a 4 ore dell'elemento retributivo nazionale il Dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano l'ammonizione verbale o scritta di cui al punto precedente nell'arco di due anni, ovvero che violi più volte le Procedure Operative previste dal Modello o adottate più volte, nell'espletamento delle Attività

Sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

- incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro**, per un massimo di 8 giorni, il Dipendente che:
 - nel violare le Procedure Operative previste dal Modello o adottando nell'espletamento delle Attività Sensibili un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione di un reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
 - adotti un comportamento recidivo in qualunque delle violazioni che prevedano la multa di cui al punto che precede nell'arco di due anni;
- incorra nel provvedimento del licenziamento con diritto al preavviso ai sensi del CCNL applicato, il Dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle violazioni che prevedano la sospensione di cui al punto che precede nell'arco di due anni;
- incorra nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il Dipendente che:
 - adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
 - adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Inoltre, con specifico riferimento alle violazioni delle prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche ai sensi di quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro dell'11 Luglio 2011, n. 15816 avente ad oggetto "*Modello di organizzazione e gestione ex art. 30, D.Lgs. 81/2008*":

- incorra nel provvedimento dell'ammonizione scritta il Dipendente che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della

violazione e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei punti successivi;

- incorra nel provvedimento della multa fino a un importo equivalente a 4 ore dell'elemento retributivo nazionale il Dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedono il provvedimento dell'ammonizione scritta di cui al punto che precede oltre due volte nell'arco di due anni ovvero che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei punti successivi;
- incorra nel provvedimento della sospensione dal lavoro per un massimo di 8 giorni, il Dipendente che:
 - non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione - qualificabile come grave ex art. 583, comma 1 c.p. - all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel punto successivo;
 - adotti un comportamento recidivo in qualunque delle violazioni che prevedano il provvedimento della multa, così come specificato nel punto che precede, nell'arco di due anni;
- incorra nel provvedimento del licenziamento con diritto al preavviso, il Dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle violazioni che prevedano la sospensione dal lavoro, così come specificato nel punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
- incorra nel provvedimento del licenziamento senza preavviso, il Dipendente che non rispetti il Modello nel caso in cui la violazione cagioni una lesione -qualificabile come gravissima ex art. 583, comma 2 c.p. - all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Resta fermo che le previsioni del Modello non possono essere interpretate in maniera da costituire una deroga alle previsioni in materia di sanzioni per i licenziamenti nulli e/o

illegittimi, recate dall'art. 18 L. 300/1970 e dagli artt. 2 e 3 Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

6.4. Violazioni del Modello da parte dei Dipendenti con qualifica dirigenziale e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole, di cui al presente Modello, poste in essere dai Dipendenti aventi qualifica di dirigente, anch'esse costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque la funzione aziendale competente ad avviare il procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione della misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.2 e del comportamento tenuto prima (ad es., le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad es., la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti aventi qualifica di dirigente – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3 L. 300/1970 e da eventuali normative speciali applicabili, nonché dal CCNL applicato – sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro per massimo di 8 giorni;
- licenziamento con diritto al preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Quale sanzione specifica potrà inoltre essere applicata la sospensione delle procure eventualmente conferite al Dipendente con qualifica dirigenziale.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dipendenti aventi qualifica di dirigente, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento dell'**ammonizione scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di recidiva in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della sospensione oltre due volte nell'arco di due anni, il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento del **licenziamento con diritto al preavviso**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso**.

Inoltre, per i Dipendenti aventi qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e/o vigilanza sui Dipendenti loro sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sul restante Personale loro sottoposto che, sebbene non legato alla Società da un vincolo di subordinazione è comunque soggetto alla direzione e vigilanza del Dipendente con qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali soggetti.

Resta fermo che le previsioni del Modello non possono essere interpretate in maniera da costituire una deroga alle previsioni in materia di sanzioni per i licenziamenti nulli e/o illegittimi, recate dal CCNL applicato.

6.5. Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione - se collegiale - l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché quest'ultimo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti da prendere coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.2 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea dei Soci con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, previa delibera ad hoc dell'Assemblea dei Soci - da adottare con l'astensione dell'interessato - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro del Consiglio di Amministrazione incorra nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i soli membri del Consiglio di Amministrazione costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui loro sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle

diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

6.6. Misure nei confronti dei membri dell'OdV e di soggetti terzi

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico degli stessi (v. par. 5.2).

Nei confronti del Personale non Dipendente si evidenzia che tali soggetti sono vincolati al rispetto del Modello tramite apposite clausole contrattuali.

In ogni contratto stipulato dalla Società con tali soggetti terzi è previsto in capo agli stessi l'impegno (se persona fisica) - o la garanzia che i propri amministratori e dipendenti si impegnino (se persona giuridica) - a rispettare e/o ottemperare a quanto segue:

- la normativa applicabile e a non commettere reati;
- i principi del Modello;
- ad eventuali richieste di informazioni da parte dell'OdV della Società stessa, nonché la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es., risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione di detti impegni e garanzie.

Per gli eventuali lavoratori somministrati gli opportuni provvedimenti sotto il profilo disciplinare saranno valutati e adottati dall'agenzia per il lavoro somministrante, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 L. 300/1970, previa circostanziata comunicazione per iscritto da parte delle funzioni competenti.

6.7. Sistema disciplinare per le violazioni inerenti al sistema di segnalazione (cd. *whistleblowing*)

Costituiscono inoltre violazioni del Modello:

- ritorsioni di qualsiasi genere (v. par. 5.8);
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla presentazione di segnalazioni;

- violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei segnalanti, dei segnalati, delle persone comunque menzionate nella segnalazione e dei facilitatori, nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello inerenti al sistema di segnalazione (cd. *whistleblowing*), a seconda della gravità della violazione - valutata sulla base delle circostanze di cui al par. 6.2 - si prevede (fatta salva l'applicazione di eventuali ulteriori normative di riferimento in considerazione di casi specifici) che:

- in caso di ritorsioni
 - il Dipendente con qualifica non dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni, del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
 - il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni, del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
 - il membro del Consiglio di Amministrazione incorra nel provvedimento della **sospensione dall'incarico** (con proporzionale perdita degli emolumenti ove previsti per un massimo di novanta giorni), nella **revoca** di eventuali **deleghe** o nella **revoca dalla carica**;
- in caso di ostacolo o tentativo di ostacolo alla presentazione di segnalazioni
 - il Dipendente senza qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni, del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
 - il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni, del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
 - il membro del Consiglio di Amministrazione incorra nel provvedimento della **sospensione dall'incarico** (con proporzionale perdita degli emolumenti ove previsti

per un massimo di novanta giorni) nella **revoca di eventuali deleghe** o nella **revoca dalla carica**;

- in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei segnalanti, dei segnalati, delle persone comunque menzionate nella segnalazione e dei facilitatori, nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione:
 - il Dipendente senza qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **multa**, della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni o del **licenziamento con diritto al preavviso**;
 - il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni, del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
 - il membro del Consiglio di Amministrazione incorra nel provvedimento della **multa** fino a un massimo del 50% dell'emolumento mensile, della **sospensione** (con proporzionale perdita degli emolumenti ove previsti per un massimo di trenta giorni, della **revoca di eventuali deleghe** o della **revoca dalla carica**.

Inoltre in tutti i casi di violazione dell'obbligo di riservatezza – salvo il rilievo di altre particolarità del caso concreto – sarà considerata una notevole aggravante la commissione della stessa da parte di un Dipendente con o senza qualifica dirigenziale incaricato quale gestore delle segnalazioni;

- in caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute:
 - il Dipendente senza qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni o del **licenziamento con diritto al preavviso**;
 - il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per massimo di 8 giorni, del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
- in caso di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave:

- il Dipendente senza qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento della **sospensione dal lavoro** per un massimo di 8 giorni, del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
- il Dipendente con qualifica dirigenziale incorra nel provvedimento del **licenziamento con diritto al preavviso** o del **licenziamento senza preavviso**;
- il membro del Consiglio di Amministrazione incorra nel provvedimento della **revoca di eventuali deleghe** o della **revoca dalla carica**.

Inoltre, in tutti i casi di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave, sarà considerata massima aggravante la determinazione di un danno per la Società, la quale si riserva di richiedere al responsabile il conseguente risarcimento.

In ogni caso la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV in merito alle sanzioni irrogate e/o alle violazioni accertate.

7. LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO

La Società si impegna a garantire l'efficace attuazione 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 una piena integrazione del medesimo nella struttura organizzativa della Società, nonché per assicurare l'efficace attuazione dei principi di riferimento ivi contenuti, l'OdV, a supporto del Consiglio di Amministrazione, predispone, unitamente al *Group Human Resources Department*, 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 attuazione 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 Human Resources Department* 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 delle suddette funzioni, definisce i contenuti e la struttura delle sessioni di formazione e richiede il relativo resoconto in merito al corretto svolgimento sia dell'attività di comunicazione che di quella di formazione.

Il contenuto della formazione è differenziato a seconda che sia rivolto ai Dipendenti in generale, ai Dipendenti operanti in specifiche aree a rischio, ai dirigenti, ecc. La partecipazione alla formazione è obbligatoria e la presenza dei partecipanti è tracciata.

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

7.1. Comunicazione e formazione

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

L'attività di comunicazione, in particolare, prevede che:

- il Modello, il Codice Etico e il Sistema Disciplinare 231 siano resi disponibili a tutto il Personale mediante pubblicazione sull'*intranet* aziendale;
- la Parte Generale del Modello e il Codice Etico di Gruppo siano resi disponibili a tutti i Destinatari (compresi i collaboratori esterni e i fornitori);
- l'adozione e ogni successiva modifica del Modello e del Codice Etico sia resa nota opportunamente e tempestivamente (comunicazione con *e-mail* o altro strumento di comunicazione interna) a tutto il Personale di ogni qualifica e livello;
- il Personale neo-assunto riceve apposita informativa durante la fase di inserimento ("*induction training*") in Azienda.

Nel messaggio di divulgazione del Modello e del Codice Etico 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 Sistema Disciplinare 231. Medesima clausola sarà inserita anche nel contratto di lavoro individuale dei neo-assunti.

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

L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il *Group Human Resources Department*, può organizzare incontri di aggiornamento in occasione di modifiche sostanziali alla struttura e contenuti del Modello e del Codice Etico di Gruppo.

Una formazione specifica è rivolta 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 Human Resources Department*, apposito registro, con l'indicazione delle persone intervenute e il relativo materiale formativo.

7.2. Verifiche periodiche sull'adeguatezza del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 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/adeguamento 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 Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

8. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

8.1. Funzione delle Parti Speciali

Le Parti Speciali del Modello descrivono e regolamentano, in funzione di prevenzione dei Reati, le condotte poste in essere dai componenti degli Organi Sociali, e dagli altri Destinatari identificati nella presente Parte Generale del Modello (§ 4.7) che operino nell'ambito delle fattispecie di Attività Sensibili, come emerse in sede di *Risk Assessment*.

Le Parti Speciali del Modello hanno lo scopo di:

- individuare i principi generali di comportamento che i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare nell'espletamento delle Attività Sensibili in cui sono coinvolti;
- definire le modalità operative che i Destinatari del Modello sono tenuti 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 generali di comportamento e ai presidi di controllo 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.

8.2. Struttura delle Parti Speciali

Alla luce di tali evidenze, il Modello è composto da un'unica Parte Speciale che si articola nelle sezioni di seguito indicate (i "Protocolli") con l'obiettivo di accorpate aree di attività aziendali omogenee:

- Sezione 1 – Rapporti con la PA
- Sezione 2 – Gestione del contenzioso e delle assicurazioni
- Sezione 3 – Gestione delle risorse umane
- Sezione 4 – Approvvigionamenti
- Sezione 5 – Gestione dei flussi finanziari e gestione di omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e donazioni
- Sezione 6 – Gestione delle chiusure contabili, della fiscalità, delle attività societarie, dei rapporti *intercompany* e delle informazioni privilegiate
- Sezione 7 – Gestione dei sistemi di *Information Communication & Technology*
- Sezione 8 – Gestione del patrimonio aziendale
- Sezione 9 – Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Sezione 10 – Gestione degli adempimenti in materia ambientale.

8.3. 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'ente, nonché la verifica dell'adeguatezza dei criteri di attribuzione delle responsabilità all'interno dello stesso. In

tal senso, sono stati già individuati, nella presente Parte Generale, i presidi principali di garanzia di effettività del Modello costituiti da:

- a) l'istituzione di un Organismo di Vigilanza autonomo ed indipendente cui è affidato il compito di controllare il grado di effettività, adeguatezza, mantenimento nel tempo dell'efficacia, nonché l'aggiornamento del Modello;
- b) l'adozione di un Sistema Disciplinare 231 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.

8.4. Impostazione metodologica dei contenuti

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

In particolare, nelle diverse Parti Speciali (e nei Protocolli in cui si articolano), emergeranno i seguenti profili:

- a) le aree e/o fattispecie di Attività Sensibili;
- b) i Reati ritenuti applicabili alla Società;
- c) i principi generali di comportamento idonei a prevenire le ipotesi di Reato di volta in volta analizzate;
- d) presidi di controllo specifici 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.

8.5. Allegati al Modello

Al fine di divulgare la conoscenza degli elementi essenziali delle singole fattispecie di Reato punibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, la descrizione analitica dei Reati oggetto delle singole Parti viene formalizzata in separato documento 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.