

Reference: *D. Lgs. 231/2001*

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

PARTE GENERALE

Reference: D. Lgs. 231/2001

INDICE

| | |
|---|-----------|
| <u>DEFINIZIONI</u> | 4 |
| <u>PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO</u> | 7 |
| <u>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</u> | 8 |
| 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI, PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO | 8 |
| 1.2. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE | 9 |
| 1.3. IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.Lgs. 231/2001 NEL SETTORE ARMATORIALE | 10 |
| 1.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI | 11 |
| 1.5. L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA | 12 |
| <u>2. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE DEL GRUPPO D'AMICO</u> | 14 |
| 2.1. PANORAMICA DEL GRUPPO | 14 |
| 2.2. RUOLO ED ATTIVITÀ DELLA DIS | 16 |
| 2.3. AREA DI CONSOLIDAMENTO | 16 |
| 2.4. ORGANIGRAMMA DI GRUPPO | 17 |
| <u>3. GOVERNO SOCIETARIO DELLA DIS</u> | 17 |
| 3.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 17 |
| 3.2. REVISIONE LEGALE DEI CONTI | 20 |
| <u>4. IL MODELLO 231 DELLA DIS</u> | 20 |
| 4.1. OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO | 20 |
| 4.2. TECNICA DI REDAZIONE DEL MODELLO IN FUNZIONE DEL CONTESTO DI GRUPPO. | 21 |
| 4.3. LA FASE DI RISK ASSESSMENT | 22 |
| 4.4. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE DEL GRUPPO D'AMICO | 23 |
| 4.5. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO DEL GRUPPO | 24 |
| 4.6. LA REVISIONE DEL MODELLO | 25 |
| 4.7. DESTINATARI DEL MODELLO | 26 |
| <u>5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u> | 26 |

Reference: D. Lgs. 231/2001

| | |
|---|-----------|
| 5.1. COSTITUZIONE DELL'ODV E SUE CARATTERISTICHE INTRINSECHE | 26 |
| 5.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ODV E SUA COMPOSIZIONE | 27 |
| 5.3. REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV | 27 |
| 5.4. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 28 |
| 5.5. DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 28 |
| 5.6. REVOCA DALL'INCARICO DI MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 28 |
| 5.7. DIMISSIONI DALL'INCARICO DI MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 29 |
| 5.8. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV | 29 |
| 5.9. ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI | 30 |
| 5.10. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 31 |
| 5.11. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING | 32 |
| 5.12. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI | 32 |
| 5.13. TUTELA DEL SEGNALANTE | 33 |
| 5.14. COORDINAMENTO TRA MODELLI E ORGANISMI DI VIGILANZA NELLA DIMENSIONE DI GRUPPO | 33 |
| 6. LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO | 34 |
| 6.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE | 35 |
| 6.2. VERIFICHE PERIODICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO | 37 |
| 7. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO | 37 |
| 7.1. FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI | 37 |
| 7.2. STRUTTURA DELLE PARTI SPECIALI | 38 |
| 7.3. RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO | 39 |
| 7.4. IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI | 40 |
| 7.5. CATALOGO DEI REATI CONSIDERATI NELLE PARTI SPECIALI | 40 |

Reference: D. Lgs. 231/2001

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.
- “**Codice Etico**”: il documento di *business conduct*, ufficialmente voluto dalla Capogruppo ed approvato dalla DIS quale esplicitazione della politica societaria in tema di etica degli affari, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- “**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- “**Destinatari**”: organi societari, Dipendenti, mandatari, procuratori, outsourcers e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari, comprese le altre società del Gruppo, il tutto come meglio specificato al Capitolo 5 della presente Parte Generale del Modello.
- “**Dipendenti**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- “**Gruppo d’Amico**” o “**Gruppo**”: ai fini del presente documento, si intende la compagine societaria aggregata costituita da DSN e dalle sue controllate dirette e indirette.
- “**DSN**” o “**Capogruppo**”: d’Amico Società di Navigazione S.p.A..
- “**Governance**”: l’insieme dei soggetti ed organi che presiedono alla direzione ed al controllo della Società.
- “**Linee Guida Confindustria**”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, redatte da Confindustria il 7 marzo 2002, in seguito revisionate il 31 marzo 2008 e da ultimo aggiornate al mese di marzo 2014, nella versione

Reference: D. Lgs. 231/2001

approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, a seguito del procedimento di controllo attivato *ex art.* 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del presente Modello.

- “**Linee Guida Confitarma**”: le linee guida per la elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, redatte dalla Confederazione Italiana Armatori ai sensi dell’art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001 ed approvate dal Ministero della Giustizia in data 14 ottobre 2014, a seguito del procedimento di controllo attivato *ex art.* 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del presente Modello.
- “**Modello 231**” o “**Modello**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, 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**” o “**OdV**”: l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- “**P.A.**”: la pubblica amministrazione dello Stato Italiano, gli Stati membri dell’Unione Europea, gli enti pubblici dell’Unione Europea e l’Unione Europea stessa, gli Stati esteri e gli enti internazionali di rilievo pubblicistico.
- “**Partners**”: soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari e, più precisamente, soggetti aventi o meno una propria autonomia giuridica, i quali se appartenenti al Gruppo sono da considerarsi Destinatari.
- “**Personale**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro (sia a bordo che a terra), inclusi i Dipendenti, i lavoratori interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- “**Personale Apicale**”: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una

Reference: D. Lgs. 231/2001

sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l'Amministratore Delegato, il management di primo livello (dirigenti e responsabili di dipartimento), gli eventuali institori ed i procuratori nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

- **“Personale Subordinato”**: 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. 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 del Personale Apicale (ad es. consulenti di direzione).
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica, prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie e disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Società”** o **“DIS”**: d'Amico International Shipping S.A..
- **“Whistleblowing”**: legge 179/2017 riguardante “le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

Reference: D. Lgs. 231/2001

PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico composto di più sezioni “mobili”.

Il modello è suddiviso in una Parte “Generale”, una serie di Parti “Speciali”: tale suddivisione risponde all’esigenza di un più efficiente aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella rispettiva parte speciale del documento).

La parte generale del Modello di seguito formalizzata, si compone delle seguenti sezioni: a) riferimenti normativi, b) sistema di corporate governance, c) organizzazione aziendale interna; d) obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico ed i sistemi certificati di conformità già adottati dal Gruppo d’Amico; f) istituzione dell’Organismo di Vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti; g) sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti.

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

Le Parti Speciali del Modello – formalizzate in documenti separati rispetto alla presente Parte Generale – dettagliano ciascuna i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.
- Con l'inserimento del Modello 231 all'interno del Sistema di Gestione Integrato (IM- System), tutte le numerazioni delle revisioni e/o aggiornamenti di tale documento sono state azzerate. In conformità pertanto all'IM-System la numerazione è ripartita dalla versione numero "2.00". Prima di allora c'era stata solo la prima emissione del Modello 231.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

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

Il Decreto Legislativo 231/2001 introduce in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da Personale Apicale e/o Personale Subordinato.

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

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del Reato e viene attribuita all'azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei Reati (c.d. **colpa in organizzazione**): in altri termini, sia che il Reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità "penale" dell'ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio Reato, che sia verificabile - nella sua idoneità ed efficacia preventiva - dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella - conseguente alle prime - della persona giuridica che dal Reato abbia tratto beneficio. La

Reference: D. Lgs. 231/2001

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

1.2. I Reati presupposto di responsabilità dell'ente

I Reati che – se commessi nell'ambito dell'organizzazione societaria – assumono rilievo, ai fini della disciplina in esame (elencati agli artt. 24 e ss. del Decreto), possono essere suddivisi nelle seguenti 18 macro categorie:

- Reati contro la PA (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Delitti contro la fede pubblica (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis* 1);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- Reati transnazionali (art. 3 e 10, legge n. 146/2006);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*);
- Reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies*);
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*)

Reference: D. Lgs. 231/2001

- Reati di razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies*).

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i Reati sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo¹. In questo caso, le sanzioni interdittive – di cui al paragrafo 1.4. – 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 questi impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

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

1.3. Impatto transfrontaliero del D.Lgs. 231/2001 nel settore armatoriale

In base al Decreto, un'impresa può essere ritenuta responsabile per la commissione dei Reati presupposto di responsabilità dell'ente da parte di proprio Personale Apicale e/o Subordinato, nelle seguenti situazioni di rilievo transnazionale:

1. Reato commesso nel territorio dello Stato italiano 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. 231/2001;
3. Reato commesso all'estero da esponenti della società estera controllata da società italiana, nel caso in cui la condotta relativa al Reato contestato possa essere ritenuta riconducibile alla Capogruppo avente sede in Italia o ad altre società italiane del gruppo in quanto, ad esempio, approvata/analizzata/condivisa dai relativi organi amministrativi.

Il contesto internazionale in cui opera tipicamente il Gruppo d'Amico – che impiega navi registrate in Italia con equipaggio composto da personale marittimo anche di nazionalità diversa da quella italiana, per trasportare merci in ogni area del mondo – impone che il Modello 231 debba tenere in debito conto la possibilità che determinate ipotesi di Reato siano riconducibili sia alla DSN, anche in relazione a condotte illecite che non siano radicate, in tutto o in parte, nel territorio dello Stato italiano, sia alla stessa DIS. Quest'ultima, pur non essendo una società

¹ Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di tentativo chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un reato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Reference: D. Lgs. 231/2001

di diritto italiano, in quanto costituita (ed avente sede legale) in Lussemburgo, si dota del presente Modello in ragione della quotazione della DIS sul mercato telematico azionario gestito da Borsa Italiana (c.d. M.T.A.), ottenuta nell'apposito segmento STAR (Segmento Titoli con Alti Requisiti), per l'iscrizione al quale il Regolamento dei Mercati di Borsa Italiana prevede - tra i requisiti più stringenti di governo societario per ottenere e mantenere la qualifica di STAR - l'adozione su base obbligatoria del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art 6 del D. Lgs. 231/2001, indipendentemente dal fatto che la società sia costituita in Italia o all'estero².

1.4. L'impianto sanzionatorio previsto a carico degli Enti

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

- a. **sanzioni pecuniarie:** applicabili in misura variabile a seconda della gravità del Reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- b. **sanzioni interdittive:** applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea³, nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di Reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito sia stato commesso il Reato;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
 - il divieto di contrattare con la PA, 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.

² Cfr. Articolo 2.2.3, comma 3, lett. k) del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., pubblicato sul sito istituzionale al seguente link http://www.borsaitaliana.it/borsaitaliana/regolamenti/regolamenti/regbit01102014senza_pdf.htm

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.

Reference: D. Lgs. 231/2001

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

Inoltre, sono previste, a titolo di **sanzioni accessorie**:

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

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

L'art. 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità da Reato per la società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-Reato occorso, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati della specie di quello in concreto verificatosi.

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

- a. di aver adottato e attuato un Modello 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;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

Reference: D. Lgs. 231/2001

- configurare un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

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

- 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 dell'ente;
- un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti del Personale Apicale che del Personale Subordinato.

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

- *idonee*, e cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- *efficaci*, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

DIS 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 viene redatto in conformità alle Linee Guida Confitarma emanate allo scopo di fornire alle imprese armatoriali associate le indicazioni ufficiali di settore per l'adozione e per l'attuazione dei rispettivi

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».

Reference: D. Lgs. 231/2001

modelli di organizzazione, gestione e controllo finalizzati alla prevenzione dei Reati dai quali discende la responsabilità amministrativa degli enti.

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.

E' inteso che DIS rimane unica responsabile in merito alle modalità di implementazione delle suddette Linee Guida Confitarma 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 Confindustria*.

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.

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

2.1. Panoramica del Gruppo

DSN è la holding di un gruppo leader mondiale nel trasporto marittimo attivo nei settori delle navi da carico secco, delle navi cisterna e nei servizi strumentali all'attività marittima. Il Gruppo d'Amico vanta una lunga e

⁵ Il testo aggiornato delle Linee Guida Confindustria è reperibile *on line* sul sito web istituzionale al seguente link: http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/AreeTematiche/Diritto-d-impresa/Documenti/Dettaglio-doc-diritto-impresa/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50/4eaa0336-f353-4bc8-aa05-35dfda228a50/lut/p/a0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJ9PT1MDD0NjLz83UxNDBxNgpwCfYzdLCzDTPQLsh0VAVhK9gl/.

Reference: D. Lgs. 231/2001

storica tradizione imprenditoriale familiare, che nasce nel 1936, ed ha sviluppato nel corso degli anni la propria presenza nel mondo, con uffici nei più importanti centri mercantili marittimi. La controllata indiretta DIS, subholding di un gruppo operante nel trasporto marittimo su scala internazionale, specializzato nel settore delle navi cisterna, è quotata sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Il Gruppo opera anche nel segmento di mercato del trasporto marittimo relativo alle navi da carico secco tramite d'Amico Shipping Singapore Ltd., d'Amico Shipping Italia S.p.A. (DSI), d'Amico Dry Maroc S.a.r.l., DACC Maritime d.a.c. e Mida Maritime d.a.c. e d'Amico Dry d.a.c.. La flotta è composta sia da navi di proprietà che da navi noleggiate a lungo e/o a breve termine. In relazione alle esigenze di flessibilità ed alle opportunità che il mercato offre, vengono anche impiegate navi noleggiate a breve termine. La flotta del Gruppo d'Amico è impiegata per una quota significativa tramite contratti di noleggio "a tempo" (di medio/lungo periodo), mentre solo per una quota residuale "a viaggio" (cosiddetto mercato "spot").

Il settore delle navi cisterna del Gruppo fa sostanzialmente riferimento alla **DIS** che lo gestisce, principalmente tramite la propria controllata d'Amico Tankers d.a.c., avente sede in Irlanda la cui flotta è composta da navi a doppio scafo, principalmente impiegate nel trasporto di prodotti petroliferi raffinati ed olii vegetali e fornisce servizi di trasporto via mare su scala mondiale alle maggiori compagnie petrolifere e società di trading.

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

I servizi di ship-management rappresentano una delle attività principali della Capogruppo che, anche tramite altre società controllate, Ishima Pte Limited – Singapore ("Ishima") e la ACGI International Shipmanagement Singapore Pte Ltd, fornisce servizi alle società del Gruppo ed a favore di terzi, quali:

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

Le attività d'intermediazione sugli acquisti di carburante (*bunker*) sono gestite da Rudder S.A.M. – Monte Carlo (Rudder) e le sue partecipate ed i relativi servizi vengono forniti alle società del Gruppo ed a terzi. Le attività di gestione degli equipaggi sono affidate alla Sirius Ship Management S.r.l. – Genova, Italia (Sirius) che provvede, anche mediante le sue controllate estere, al *recruitment*, al *payroll* ed alla formazione del personale di bordo sia per le società del Gruppo che verso terzi.

2.2. Ruolo ed attività della DIS

La DIS è stata costituita in Lussemburgo il 9 febbraio 2007 ed a maggio dello stesso anno è stata ammessa alla quotazione sul segmento STAR del Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A.. La Società - con sede in Lussemburgo - è attiva nel trasporto internazionale marittimo e svolge funzione di *sub - holding* nell'ambito del Gruppo d'Amico gestendo, nell'area di business tankers, attraverso la sua controllata d'Amico Tankers d.a.c., sia attraverso contratti di proprietà che di noleggio, una flotta composta da moderne e altamente tecnologiche navi a doppio scafo con capacità di trasporto compresa fra le 35.000 e le 51.000 dwt (Handysize e Medium Range product tankers), principalmente impiegate nel trasporto di prodotti petroliferi raffinati e fornisce servizi di trasporto via mare su scala mondiale alle maggiori compagnie petrolifere e società di trading. Tutte le navi sono state inoltre costruite in ottemperanza delle norme IMO (International Maritime Organization) e MARPOL (Convenzione internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato dalle navi), dei requisiti delle maggiori società petrolifere ed energetiche e degli standard internazionali. In base alle norme MARPOL/IMO, merci quali olio di palma, oli vegetali e una gamma di altri prodotti chimici possono essere trasportati solo da navi cisterna che possiedono specifici requisiti. La maggior parte delle navi della flotta facente capo al gruppo DIS è classificata IMO, consentendo al Gruppo di trasportare una vasta gamma di prodotti.

2.3. Area di consolidamento

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

2.4. Organigramma di Gruppo

L'ambiente di controllo esaminato ai fini della predisposizione del presente Modello è costituito dalle due primarie *legal entity* aventi sede in Italia, DSN e DSI, sottoposte in quanto tali alla giurisdizione italiana e conseguentemente alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001.

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

Ferma restando l'attività di direzione e coordinamento che la Capogruppo esercita sul piano giuridico-formale, il Gruppo appare caratterizzato, su di un diverso piano empirico-fattuale emerso in sede di *Risk Assessment* per la definizione del presente Modello, da dinamiche economiche ed organizzative dello *shipping* trasversali alle tre Aziende “mappate” (DSN, DSI e DIS).

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

3. GOVERNO SOCIETARIO DELLA DIS

3.1. Consiglio di Amministrazione

Dalla precedente disamina dell'assetto “corporate” discende che, anche nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto del sistema unitario di amministrazione e controllo integrato nel consiglio di amministrazione, in modo da rendere tale sistema idoneo a valere anche come presidio di controllo sulle fattispecie di attività sensibili al rischio di Reati rilevate in sede di *risk assessment* e che saranno oggetto di esame dettagliato nelle Parti Speciali del presente Modello: il tutto, secondo una logica di apprezzamento e valorizzazione delle sinergie esistenti a livello “infragruppo”, in chiave di processo organico di conformità delle singole strutture societarie a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Reference: D. Lgs. 231/2001

Il sistema di corporate governance adottato da DIS è analogo a quello di tipo tradizionale previsto dal Codice Civile italiano ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa. La Società di revisione legale dei conti risponde all'assemblea degli azionisti mentre i seguenti attori del controllo interno riferiscono al consiglio di amministrazione: il Comitato Controllo e Rischi, la funzione Internal Audit e l'Organismo di Vigilanza. In seno al consiglio di amministrazione, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge applicabile e dallo statuto, sono stati costituiti due comitati con compiti consultivi nei confronti del CdA:

- Comitato Nomine e Remunerazioni;
- Comitato Controllo e Rischi.

L'organizzazione della Società è conforme ai regolamenti ed alle disposizioni di legge applicabili in Lussemburgo e, giusta la delibera del consiglio di amministrazione del 23 febbraio 2007, DIS ha adottato, entro i limiti del possibile, il codice di autodisciplina di Borsa Italiana (il cd. Codice di Corporate Governance) non essendo obbligata ad applicare il regime di corporate governance previsto dalla Borsa di Lussemburgo.

Agli organi di governance compete la gestione ed il controllo della società secondo quanto definito nello statuto sociale che riporta le regole essenziali di funzionamento della Società e dei suoi organi sociali.

In particolare, il consiglio di amministrazione esamina ed approva i piani strategici, industriali e finanziari della Società e del gruppo, il sistema di governo della Società e la struttura del gruppo medesimo. Valuta inoltre il generale andamento della gestione, approva le operazioni straordinarie, i risultati consuntivi trimestrali, semestrali ed annuali ed in generale tutto quanto di sua competenza ai sensi della legge applicabile e/o dello Statuto e conformemente a quanto previsto dal codice di autodisciplina.

Il comitato nomine e remunerazione della Società ha il compito di assistere, fornire pareri e sottoporre proposte al consiglio di amministrazione riguardo a:

- **NOMINE:**
 - ✓ candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione previsti dall'articolo 9 dello Statuto ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
 - ✓ la dimensione e la composizione dello stesso nonché le figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio di amministrazione sia ritenuta opportuna;

Reference: D. Lgs. 231/2001

- ✓ il numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco nelle società, come descritte all'articolo 1.C.3 del codice di autodisciplina, che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore dell'emittente.

- **REMUNERAZIONI:**

- ✓ la politica generale per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- ✓ l'identificazione degli obiettivi di performance collegati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche;
- ✓ l'adeguatezza, la coerenza complessiva, la concreta applicazione/implementazione della politica generale per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, verificando in particolare il corretto raggiungimento degli obiettivi di performance fissati;
- ✓ la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, assicurando che sia conforme a quanto previsto dalla politica generale per la remunerazione adottata dalla Società.

Il comitato nomine e remunerazioni riferisce inoltre al consiglio di amministrazione sull'attività svolta una volta l'anno, in occasione dell'approvazione del bilancio annuale.

Il comitato controllo e rischi ha il compito di assistere, fornire pareri e sottoporre proposte al consiglio di amministrazione, tra l'altro, riguardo a:

- la definizione delle linee guida del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- specifici aspetti relativi all'identificazione dei principali rischi aziendali;
- la valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- l'approvazione del piano di audit presentato dalla funzione di *internal audit*;
- le relazioni periodiche della funzione di *internal audit* aventi per oggetto la valutazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nonché quelle di particolare rilevanza;
- verifiche su specifiche aree operative da suggerire alla funzione di *internal audit*;
- l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione di *internal audit*;
- la nomina e la revoca del responsabile della funzione *internal audit* e la definizione del suo budget e della sua remunerazione in linea con le politiche aziendali;

Reference: D. Lgs. 231/2001

- il processo di selezione della società di revisione e il monitoraggio della esistenza e permanenza in capo ad essa dei requisiti di indipendenza prescritti dalla legge applicabile;
- il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;
- i risultati esposti nella relazione del revisore legale sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale e nella eventuale lettera di suggerimenti;
- tutte le operazioni rilevanti e quelle operazioni significative con parti correlate in cui sono coinvolte la Società o le sue partecipate e le relative regole volte ad assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale del processo di approvazione.

Il comitato controllo e rischi riferisce inoltre al consiglio di amministrazione sull'attività svolta e sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi due volte l'anno, in occasione dell'approvazione del bilancio annuale e della semestrale.

3.2. Revisione legale dei conti

L'attività di revisione legale dei conti è stata affidata ad un revisore esterno indipendente.

4. IL MODELLO 231 DELLA DIS

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

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

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

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

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle attività a rischio di Reato, la piena consapevolezza di poter esporre se stessi e la Società, in caso di violazione delle norme contenute nel

Reference: D. Lgs. 231/2001

Modello, ad un illecito passibile di sanzioni, sul piano sia penale (per le persone fisiche) che amministrativo (per l'ente);

- 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 sia alle disposizioni di legge, che ai principi etico-sociali a cui la Società intende ispirarsi nell'espletamento delle proprie funzioni;
- informare tutti i Destinatari che tali comportamenti sono suscettibili di essere sanzionati sul piano disciplinare, a prescindere dal fatto che sfocino o meno in condotte di rilevanza penale;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio costante delle fattispecie di Attività Sensibili, di reagire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei Reati.

Principi ispiratori del Modello sono:

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

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

Come già anticipato, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da un corposo *risk assessment* calibrato su un ambiente di controllo unitario e, quindi, sui processi di lavoro e l'operatività infra-gruppo delle

Reference: D. Lgs. 231/2001

diverse linee di business, per poi procedere all'individuazione delle fattispecie di Attività Sensibili condivise tra le *legal entity* analizzate e che saranno oggetto di trattazione nelle Parti Speciali.

In tale ottica, l'individuazione delle fattispecie di Attività Sensibili tiene conto della possibile tracciabilità e responsabilità in capo alla DIS, per 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 armatrici di diritto italiano) ma che sono comunque legittimati, in forza dell'organizzazione dei processi di lavoro condivisa tra le imprese del Gruppo, a disimpegnare le proprie mansioni nell'interesse o a vantaggio dell'una o dell'altra *legal entity* del Gruppo, sia con sede in Italia che all'estero.

4.3. La fase di Risk Assessment

Il lavoro di *risk assessment* – formalizzato in separato documento che costituisce parte integrante del Modello 231 - è stato condotto da un team di lavoro integrato, formato da referenti interni e consulenti esterni, nel rispetto della seguente metodologia operativa:

- intervista diretta al/i referente/i aziendale/i nell'area dipartimentale considerata;
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di Reato richiamate dal Decreto, con la descrizione delle modalità di attuazione dei Reati che potrebbero implicare una responsabilità della Società da Reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. Attività Sensibili);
- stesura delle schede tecniche di *risk management* ed attribuzione del livello di rischiosità all'area dipartimentale esaminata, sulla base dei seguenti parametri standard di adeguatezza del sistema di controllo interno:
 - **Autoregolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
 - **Tracciabilità:** verificabilità, *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle Attività Sensibili;
 - **Segregazione di ruoli e funzioni:** suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;

Reference: D. Lgs. 231/2001

- **Sistema di deleghe e procure:** coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ad ogni funzione/direzione.
- **Rapporti con la PA e le autorità di vigilanza.**
- Condivisione della mappatura delle aree e dei processi sensibili con i referenti aziendali intervistati;
- Condivisione delle priorità identificate rispetto ai gap rilevati e pianificazione delle azioni correttive che saranno rappresentate 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 vigono e sono gestiti costantemente dal *management* operativo sistemi certificati di *compliance* - es. il Sistema Integrato Salute/Qualità / Ambiente/ Energia /Sicurezza con riferimento alle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 e OHSAS 18001 nonché il *safety management system* che già sfruttano le sinergie presenti nelle attività di rilevazione dei rischi, di *gap analysis*, di implementazione dei correttivi, nonché di monitoraggio e controllo per tutti i profili di conformità delle attività aziendali a sistemi normativi complessi.

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

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

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

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

Per questa ragione, il Gruppo d'Amico ha introdotto i Modelli 231 adottati da alcune delle proprie Società nell'IM System.

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

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

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi , che ogni società del Gruppo è chiamata a riconoscere come propri e dei quali si richiama l'osservanza da parte di tutto il Personale , degli organi societari, dei consulenti e Partner: in quanto tale, il Codice Etico può essere considerato uno dei pilastri della normativa infragruppo esistente indipendentemente dal Modello che al contempo è chiamato ad inverarne la portata etico-precettiva, nella concreta dinamica di gestione del rischio Reato.

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

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

4.6. La revisione del Modello

Il presente Modello – da intendersi quale nuova versione interamente revisionata ed aggiornata rispetto a quella iniziale del 2008 - è approvato dal consiglio di amministrazione della Società.

Tale revisione si è resa necessaria, in ossequio all'obbligo di periodico adeguamento ed aggiornamento del Modello sancito in capo all'Organismo di Vigilanza dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, per allineare il Modello:

- a) alle modifiche sopravvenute dal 2008 ad oggi nell'assetto organizzativo generale della Società e del Gruppo;
- b) al progressivo ampliamento del catalogo dei Reati implicanti la responsabilità dell'ente rispetto a quelli considerati nella stesura originaria del Modello che ha richiesto una nuova integrale mappatura delle attività a rischio sfociata nella complessiva *risk analysis* aggiornata, alla base della presente versione del Modello;
- c) alle Linee Guida delle associazioni di categoria per la elaborazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 emanate di volta in volta sia da Confindustria che da Confitarma (cfr. precedente paragrafo 1.6).

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono responsabilità del consiglio di amministrazione della Società, il quale delibera anche in merito alle modifiche proposte dai singoli membri del consiglio di amministrazione, dal management e/o dall'Organismo di Vigilanza

Annualmente, tutti i membri del consiglio di amministrazione dichiarano di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Reference: D. Lgs. 231/2001

4.7. Destinatari del Modello

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

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

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Costituzione dell'OdV e sue caratteristiche intrinseche

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

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

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

L'autonomia e indipendenza richieste dalla norma presuppongono: a) che l'OdV risponda, nello svolgimento della propria funzione, all'intero consiglio di amministrazione, b) che l'OdV venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione al consiglio di amministrazione. Pertanto, è attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un budget di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'OdV andranno per

Reference: D. Lgs. 231/2001

contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

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

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

5.2. Individuazione dell'OdV e sua composizione

Applicando tali principi alla realtà aziendale, secondo le best practices di settore rilevate nell'ambito delle Linee Guida di riferimento ed attesa la configurazione e le funzioni che il D. Lgs. 231/2001 attribuisce a tale organismo, la Società assegna le funzioni specificate dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto ad un organo pluripersonale composto da tre membri. L'OdV attualmente in carica è stato nominato per un triennio.

L'OdV, per svolgere al meglio i propri compiti, ha la facoltà di avvalersi di alcune risorse dedicate e/o reperite da altre direzioni per lo svolgimento di attività operative che siano collegate o propedeutiche alle attività di controllo e delle competenze professionali dei Destinatari preposti, nonché esterne al Gruppo laddove l'attuazione o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche.

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

5.3. Requisiti di incompatibilità alla carica di OdV

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

- a)** l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b)** coloro che sono indagati o imputati per uno dei Reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001;
- c)** coloro che siano stati condannati per un delitto contro la PA, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;

Reference: D. Lgs. 231/2001

- d)** coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
 - e)** coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;
 - f)** coloro che abbiano svolto funzioni di organismo di vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
 - g)** il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, nonché gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate e/o collegate, partecipate e/o partecipanti;
 - h)** coloro che siano legati alla Società o alle società da questa controllate, collegate e/o partecipate, da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.
- I predetti requisiti di onorabilità valgono anche per i membri interni, ad eccezione di quello indicato *sub* lett. h).

5.4. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal consiglio di amministrazione. Nella medesima delibera di nomina, il consiglio di amministrazione stabilisce il compenso annuo spettante ai singoli membri e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV.

5.5. Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

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

5.6. Revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

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

Reference: *D. Lgs. 231/2001*

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al consiglio di amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto.

Il consiglio di amministrazione, nella stessa riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

5.7. Dimissioni dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, purchè la maggioranza dei membri rimanga in carica, il consiglio di amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

I membri dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

5.8. Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte dei Destinatari;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello in termini di prevenzione dei possibili comportamenti illeciti tale da salvaguardare la Società dalla commissione degli stessi;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

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

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di aggiornare la mappatura delle fattispecie di Attività Sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali ed in caso di modifiche della normativa di riferimento;

Reference: *D. Lgs. 231/2001*

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle Attività Sensibili, come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di Attività Sensibili previsti nell'ambito delle Parti Speciali per le diverse tipologie di Reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a suggerire un aggiornamento dei protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

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

5.9. Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV mantiene una linea di reporting almeno annuale, nei confronti del consiglio di amministrazione.

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

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

L'OdV dovrà segnalare al consiglio di amministrazione, con immediatezza e comunque dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello accertate che possano comportare l'insorgere di

Reference: D. Lgs. 231/2001

una responsabilità in capo alla Società. L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA o dai suoi Comitati interni per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'OdV, a sua volta, ha il diritto di richiedere la partecipazione ad una specifica riunione di CdA o dei suoi Comitati interni per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.10. Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da effettuare all'indirizzo e-mail odv.dis@damicoship.com, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

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

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Gli altri flussi informativi specifici che saranno menzionati nell'ambito delle singole Parti Speciali del presente Modello.

Reference: D. Lgs. 231/2001

5.11. Il sistema di whistleblowing

Il presente paragrafo tiene in considerazione i contenuti della legge sul Whistleblowing n. 179/2017. In particolare, l'art 2 della sopra menzionata norma, tutelando il dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato, ha introdotto una modifica al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, prevedendo che, all'art. 6 del citato Decreto i Modelli di Organizzazione, di Gestione e Controllo dovranno disciplinare *inter alia*:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tale/i canale/i dovrà/anno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

-almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni di cui alla citata legge sul Whistleblowing n ha implementato un sistema di whistleblowing come descritto nella "PMO-05 Whistleblowing Procedure", rivolta a tutti i Destinatari del Modello (di seguito la "Procedura Whistleblowing").

La Procedura Whistleblowing si propone di disciplinare il processo di segnalazione (ricezione, analisi e trattamento), da chiunque inviate o trasmesse, purché in forma nominativa.

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

5.12. Raccolta e conservazione delle informazioni

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

5.13. Tutela del segnalante

Nell'ambito dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. Viceversa, sarà compito dell'OdV attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di eventuali sanzioni disciplinari a carico del segnalatore di cui venga dimostrata la malafede.

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

5.14. Coordinamento tra Modelli e Organismi di Vigilanza nella dimensione di Gruppo

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

La sinergia nella conformità alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e tra gli organi di controllo della suddetta *compliance 231* 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 231*, ai comuni obiettivi di *business* della controllante e delle controllate, al pari della condivisione infragruppo di altre regole aziendali uniformi.

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

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

Sarà quindi importante procedere – all'esito della fase di prima attuazione del presente Modello, come di seguito delineata (v. *infra* paragrafo 6) e nella correlata logica di implementazione operativa della *compliance 231* a livello infra Gruppo - con la predisposizione di specifici protocolli di coordinamento tra l'OdV della Capogruppo e quelli delle controllate che hanno adottato il Modello, in modo tale che l'OdV di DSN possa coordinare e monitorare, a livello di Gruppo, le attività ispettive dei corrispondenti OdV istituiti nelle controllate italiane ed estere.

6. LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO

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

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

applicazione del Modello che in tutte le occasioni in cui si dovesse rendere necessario procedere ad interventi di aggiornamento ed adeguamento del Modello stesso.

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

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

6.1. Comunicazione e Formazione

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

L'attività di comunicazione in particolare prevede che:

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

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

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

La formazione generale sul Modello Organizzativo e il Codice Etico è effettuata ai soggetti di seguito indicati, sulla base di Piani di Formazione di volta in volta predisposti dal Group HR Department con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza:

- nei confronti degli Amministratori della Società,
- nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale insieme ai responsabili di dipartimento in occasione di un incontro organizzato dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Group HR Department;
- nei confronti del Personale operante nelle fattispecie di Attività Sensibili individuate nella Parte Speciale del Modello, preventivamente designato dai vari Responsabili di Dipartimento sia che si tratti di dipendenti o di collaboratori della Società come sopra individuati.
- Il personale neo assunto è informato e prende visione del Modello e del Codice Etico della Società per il tramite della consegna del cd. Employee Handbook.

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

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

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

6.2 Verifiche periodiche sull'adeguatezza del Modello

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

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

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

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici aziendali ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

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

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

7. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

7.1 Funzione delle Parti Speciali

Le Parti Speciali del Modello descrivono e regolamentano, in funzione di prevenzione dei Reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, le condotte realizzate dagli organi sociali e dagli altri

Reference: D. Lgs. 231/2001

Destinatari identificati nella presente Parte Generale del Modello (paragrafo 4.6) che operano nell'ambito delle fattispecie di attività aziendali cosiddette "sensibili", cioè potenzialmente esposte al rischio di commissione di uno dei Reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, come emerse in sede di *risk assessment*.

Le Parti Speciali del Modello hanno lo scopo di:

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

L'obiettivo, in accordo con la Parte Generale, è, quindi, garantire che tutti i Destinatari del Modello mantengano condotte conformi ai principi di riferimento che verranno esposti nel seguito della presente trattazione, al fine di prevenire la commissione dei Reati potenzialmente idonei a cagionare la responsabilità della Società ex D. Lgs. 231/2001.

7.2 Struttura delle Parti Speciali

Alla luce di tali evidenze, ciascuna Parte Speciale è dedicata alla prevenzione delle seguenti fattispecie di Reato:

- **Parte Speciale/Sezione I: Reati contro la PA;**
- **Parte Speciale/Sezione II: Reati societari;**
- **Parte Speciale/Sezione III: Reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale;**
- **Parte Speciale/Sezione IV: Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;**
- **Parte Speciale/Sezione V: Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (NON APPLICABILE);**
- **Parte Speciale/Sezione VI: Reati ambientali (NON APPLICABILE);**
- **Parte Speciale/Sezione VII: Reati informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- **Parte Speciale/Sezione VIII: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;**

Reference: D. Lgs. 231/2001

- **Parte Speciale/Sezione IX: Delitti contro la personalità individuale (NON APPLICABILE);**
- **Parte Speciale/Sezione X: Reati in materia di impiego di lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno (NON APPLICABILE);**
- **Parte Speciale/Sezione XI: Abusi di mercato;**
- **Parte Speciale/Sezione XII: Razzismo e Xenofobia.**

Resta inteso che vi sono anche altre ipotesi di Reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001 non trattate nelle Parti Speciali del Modello.

Posto che la mappatura delle aree rilevate nel *risk assessment* alla base dell'attuale versione del Modello non ha fatto emergere fattispecie di attività aziendali sensibili al rischio di loro commissione - reati non attualmente inclusi potranno essere oggetto di successivo inserimento nel Modello all'esito di una nuova mappatura dei rischi nei processi aziendali, per effetto delle risultanze dell'attività di manutenzione ed aggiornamento del Modello che viene devoluta – nella fase di attuazione dinamica del Sistema - all'Organismo di Vigilanza.

7.3 Raccordo con la Parte Generale del Modello

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

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

Reference: D. Lgs. 231/2001

7.4 Impostazione metodologica dei contenuti

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

In particolare, nelle Parti Speciali emergeranno i seguenti profili:

- a) le aree e/o fattispecie di attività definite “sensibili” ovvero a rischio di Reato;
- b) le aree/funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento delle Attività Sensibili;
- c) i principi generali di comportamento idonei a prevenire le ipotesi di Reato di volta in volta analizzate;
- d) i principi di controllo interno (c.d. *protocolli*) che presiedono alla gestione delle fattispecie di Attività Sensibili, ai fini della corretta applicazione del Modello.
- e) i controlli di volta in volta demandati all’Organismo di Vigilanza, in relazione alle aree a rischio correlate ai reati da prevenire.

7.5 Catalogo dei reati considerati nelle Parti Speciali

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 Speciali, viene formalizzata in una separata e preliminare Parte Speciale (Parte Speciale 00) denominata “*Catalogo esplicito dei Reati presupposto considerati nel Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*”: in essa viene riportato il testo delle norme incriminatrici e ne sono esplicate le relative modalità di attuazione nel contesto aziendale.