

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

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione:

INDICE

DEFINIZIONI	3
LA STRUTTURA DEL MODELLO	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
1.1.IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI, PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO	6
1.2.I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	7
4.1.IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.LGS. 231/2001 NEL COMPARTO MARITTIMO	8
4.2.L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	9
1.3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ	10
4.3.L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	12
5. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE	14
5.1.IL SETTORE DELLO <i>SHIP-MANAGEMENT</i> NELL'AMBITO DEL GRUPPO D'AMICO	14
5.2.LE ATTIVITÀ DELLA SIRIUS	14
5.3.INQUADRAMENTO SOCIETARIO DI SIRIUS NELL'AMBITO DEL GRUPPO D'AMICO	14
6. GOVERNO SOCIETARIO DI SIRIUS	15
6.1.CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	15
6.2.PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	16
6.3.CONSIGLIERI DELEGATI	16
7. IL MODELLO 231	16
7.1.OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	16
7.2.TECNICA DI REDAZIONE DEL MODELLO	17
7.3.LA FASE DI RISK ASSESSMENT	18
7.4.ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON LE PROCEDURE OPERATIVE E GLI ALTRI SISTEMI DI GESTIONE	19
7.5.ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ.	20
7.6.LA REVISIONE DEL MODELLO	21
7.7.DESTINATARI DEL MODELLO	21
4.1 ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	22
4.3 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI	25
4.4 IL FLUSSO INFORMATIVO ALL'ODV: INFORMAZIONI E SEGNALAZIONI.....	25
4.5 IL RIPORTO DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	29
4.6 LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ODV.....	30
5. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	30
6 IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	31
6.1 (A) LAVORATORI DIPENDENTI – (B) DIRIGENTI	31
6.2 ORGANO AMMINISTRATIVO	32
6.3 COLLABORATORI ESTERNI.....	33
6.4 DIVIETO DI RITORSIONE.....	33
8. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO	33
8.1.FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI	33
8.2.STRUTTURA DELLE PARTI SPECIALI	34
8.3.RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO	35
8.4.IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI	35

8.5. CATALOGO DEI REATI

36

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività Sensibile”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre gli operatori della Società al rischio di commissione di un Reato presupposto di responsabilità dell’Ente ex D.Lgs. 231/2001.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.
- **“Codice Etico”**: il documento di *business conduct*, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria in tema di etica degli affari, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: organi societari (amministratori), dipendenti, mandatari, procuratori, outsourcer e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari, comprese le altre società del Gruppo, il tutto come meglio specificato al § 4.6 della presente Parte Generale del Modello.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“d’Amico Group” o “Gruppo”**: ai fini del presente documento, si intende la compagine societaria aggregata costituita da d’Amico Società di Navigazione S.p.A. e dalle sue controllate, nazionali ed estere.
- **“Linee Guida”**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 aggiornate il 31 marzo 2014, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del presente Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del

Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

- **“Organismo di Vigilanza” od “OdV”**: l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“P.A.”**: la pubblica amministrazione dello Stato Italiano, gli Stati membri dell’Unione Europea, gli enti pubblici dell’Unione Europea e l’Unione Europea stessa, gli Stati esteri e gli enti internazionali di rilievo pubblicistico.
- **“Partner”**: soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari e, più precisamente, soggetti aventi o meno una propria autonomia giuridica, anche appartenenti al Gruppo. In quanto tale, il Partner è un Destinatario.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i Dipendenti (personale marittimo e di terra), i lavoratori interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del C.d.A., il Presidente, il management di primo livello (dirigenti e responsabili di dipartimento), gli eventuali institori, i procuratori.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Procedura Operativa”**: l’insieme di misure organizzative, fisiche e/o logiche, adottate dalla Società per la gestione dei processi di lavoro.
- **“Protocolli”**: principi di corretta gestione delle attività sensibili previsti 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 e/o dal Codice Etico;
- **“Società” o “Sirius”**: Sirius Ship Management S.r.l.

LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 di **Sirius Ship Management S.r.l.**, società appartenente al Gruppo armatoriale d'Amico con capogruppo d'Amico Società di Navigazione S.p.A. e sede legale a Genova - 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, in diverse Parti Speciali 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 (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di Reato che saranno dettagliate nelle Parti Speciali del documento).

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

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

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

- i Reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei Reati;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

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 n. 231/2001 introduce in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, per i Reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

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

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

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

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

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

sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – della persona giuridica che dal Reato abbiano tratto beneficio. La condizione che il Reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità dell'Ente nel caso in cui il Reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.2. I Reati presupposto di responsabilità dell'Ente

1. Gli illeciti che fondano la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelli espressamente indicati dal legislatore nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 o in leggi speciali che fanno riferimento allo stesso articolato normativo.
2. Nel corso degli anni il catalogo dei c.d. reati presupposto ai sensi del Decreto si è notevolmente ampliato e, attualmente, prevede le seguenti macrocategorie di reato, all'interno delle quali è possibile individuare le singole fattispecie rilevanti (**Allegato 1**)¹.
3. Peraltro, come si avrà modo di precisare meglio nel prosieguo, non tutti i reati "presupposto" di illecito ex D.Lgs. n. 231/01 sono stati considerati rilevanti rispetto all'operatività di Sirius.

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

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Reati informatici (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati transnazionali (art. 3 e 10, legge n. 146/2006);

¹ Il catalogo dei reati presupposto è aggiornato alla data del 23 marzo 2022: l'ultimo provvedimento ivi inserito è la Legge 9 marzo 2022, n. 22.

- 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 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 intralcio alla giustizia (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);
- Reati di razzismo e xenofobia (art.25-terdecies).

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 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.

3.1. Impatto transfrontaliero del D.Lgs. 231/2001 nel comparto marittimo

In base al Decreto 231, un'impresa può essere ritenuta responsabile per la commissione dei Reati presupposto di responsabilità dell'Ente da parte di propri dipendenti e/o soggetti apicali, nelle seguenti situazioni di rilievo transnazionale:

1. Reato commesso nel territorio dello Stato da esponenti di società estera o filiale italiana di società estera;
2. Reato commesso all'estero da esponenti di società italiana, purché per tale Reato non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e ricorrano le altre condizioni previste dall'art. 4 del D.Lgs. 231/01;
3. Reato commesso all'estero da esponenti della società estera controllata da società italiana, nel caso in cui la condotta relativa al Reato contestato possa essere ritenuta riconducibile

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.

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 la Società – operante nel settore dello *ship management*, inerente il reclutamento, la formazione e la gestione del personale marittimo anche di nazionalità diversa da quella italiana per conto delle società del Gruppo D’Amico ovvero di altre compagnie armatoriali nazionali od estere – impone che il Modello 231 debba tenere in debito conto la possibilità che determinate ipotesi di Reato siano riconducibili alla Società avente sede in Italia, anche in relazione a condotte illecite dei suoi operatori che non siano radicate, in tutto o in parte, nel territorio dello Stato italiano.

3.2. L’impianto sanzionatorio previsto a carico degli Enti

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzioni cui può essere sottoposto l’ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **Sanzione pecuniaria**: è sempre applicata qualora il giudice accerti la responsabilità dell’Ente. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, determinate dall’autorità giudiziaria precedente nella quantità e nell’importo: il numero delle quote, da quantificare tra un minimo e un massimo che varia a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell’ente, dall’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l’ammontare della singola quota viene invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente.
- **Sanzioni interdittive**: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta a quelle pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l’Ente viene condannato, e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - i) l’Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante, e l’illecito è stato commesso da un Soggetto Apicale, o da un Soggetto Sottoposto; in quest’ultimo caso la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- 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 le prestazioni 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.

Le sanzioni interdittive sono temporanee e hanno ad oggetto la specifica attività svolta dall'Ente cui si riferisce l'illecito; tali sanzioni sono applicabili eccezionalmente in via definitiva. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente, nonché fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di beni o altre utilità di valore equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente; è stato inoltre specificato che, da tale definizione, deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso di commissariamento dell'Ente previsto dalla legge).
- **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'Ente è condannato ad una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale; tale sanzione è eseguita a spese dell'Ente.

1.3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Quale Causa Esimente della Responsabilità della Società

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver *“adottato ed efficacemente attuato”*, prima della commissione del fatto *“modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli di controllo nell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne il periodico aggiornamento.

I suddetti Modelli di organizzazione, gestione e controllo (in seguito denominati **“Modelli(o)”**), ex art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli o procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" oppure "**OdV**");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente "*non risponde se prova*" che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservazione del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omissione o insufficienza di vigilanza da parte dell'OdV in ordine al Modello;
5. nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente non è responsabile ove provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Un sistema di controllo interno efficace è quello che riduce in termini di ragionevole sicurezza il rischio di commissione di reati, essendo impossibile costruire un sistema per così dire "onnipotente", che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge.

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

a. **pecuniarie**: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del Reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;

b. **interdittive**: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base 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 si sia verificato l'illecito;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

Inoltre sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

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

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

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

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

- a. di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del Modello da parte dei destinatari, attraverso apposito organismo di vigilanza.

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.

Il decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

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

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

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

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

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

4. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE

4.1. Il settore dello *ship-management* nell'ambito del Gruppo d'Amico

Sirius Ship Management Srl è controllata dalla d'Amico Società di Navigazione S.p.A., *holding* del Gruppo d'Amico leader mondiale nel trasporto marittimo attivo nei settori delle navi da carico secco, delle navi cisterna e nei servizi strumentali all'attività marittima.

I servizi marittimi strumentali sono disimpegnati, per mezzo di società controllate nazionali e estere, non soltanto a supporto della flotta d'Amico, ma anche in favore di armatori esterni e riguardano in particolare, lo *ship-management*, il brokeraggio assicurativo e l'intermediazione per gli acquisti di carburante per le navi (cd. 'bunkering').

I servizi di *ship-management* riguardano i seguenti ambiti di attività:

- gestione tecnica delle navi;
- pianificazione, approvvigionamento e gestione della manutenzione programmata ('PMS');
- gestione degli equipaggi (selezione, reclutamento e gestione della retribuzione del personale marittimo).

Tali settori sono presidiati, nell'ambito del gruppo d'Amico, dalla Sirius Ship Management S.r.l. e da sue controllate estere dislocate in India e nelle Filippine (v. *infra*).

4.2. Le attività della Sirius

La Società svolge attività di agenzia/raccomandazione marittima e di reclutamento e gestione degli equipaggi (arruolati su navi da trasporto crociera, tankers o navi da carico in generale e *yachts*) per conto di armatori italiani o esteri. Lo *ship-management* comprende la fornitura di servizi di armamento a società di navigazione, incluso il servizio di gestione operativa e amministrativa di navi commerciali e di unità da diporto (con facoltà di rappresentanza delle suddette società nei confronti dei terzi), nonché l'armamento ed equipaggiamento di navi commerciali e di unità da diporto, per conto proprio o di terzi. Il *core business* della Società è incentrato sulla assistenza e consulenza gestionale organizzativa e logistica, di selezione e formazione del personale da impiegare nel traffico commerciale marittimo.

4.3. Inquadramento societario di Sirius nell'ambito del Gruppo d'Amico

Sirius - per quanto sottoposta al controllo della d'Amico Società di Navigazione S.p.A. in forza della partecipazione azionaria detenuta - non rientra nell'area di consolidamento della Capogruppo.

A sua volta, Sirius detiene il controllo azionario di una società estera, di cui si avvale operativamente nel perseguimento del proprio oggetto sociale, in particolare per il reclutamento, la formazione e la gestione del personale marittimo e delle relative retribuzioni:

- **d'Amico Ship Ishima India Pte. Ltd.;**

5. GOVERNO SOCIETARIO DI SIRIUS

5.1. Consiglio di Amministrazione

Il sistema di Corporate Governance adottato da Sirius è di tipo tradizionale ai sensi dell'articolo 2380 del Codice Civile ed è ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa. Alla data odierna il governo societario è basato su un Consiglio di Amministrazione, tra i quali un Presidente Esecutivo e 2 (due) Consiglieri con delega.

Il CdA esercita l'attività di indirizzo, coordinamento e sorveglianza della Società, e le sue competenze specifiche sono quelle determinate dalla legge e dallo statuto.

In particolare, oltre alle materie riservate per legge alla potestà deliberativa dell'organo collegiale (cfr. art. 2381, comma 4, cod.civ.), lo statuto sociale rimette alla competenza esclusiva del CdA le deliberazioni in tema di:

- a) acquisizione o cessione di aziende, rami di aziende e rapporti partecipativi in società, consorzi ed enti di qualsiasi tipo, per un corrispettivo superiore, con riferimento ad ogni singola operazione, ad euro 500.000;
- b) acquisizione o cessione di immobili o di diritti reali immobiliari per un corrispettivo superiore, con riferimento ad ogni singola operazione, ad euro 500.000;
- c) operazioni di investimento, di qualsiasi natura, che comportino un impegno finanziario di ammontare superiore a euro 500.000;
- d) concessione o liberazione di garanzie reali o personali, anche atipiche, salvo quelle rilasciate nell'interesse di altre società del Gruppo d'Amico, per un corrispettivo superiore, con riferimento ad ogni singola operazione, ad euro 500.000;
- e) nomina e revoca di procuratori generali della Società;
- f) locazione finanziaria di beni mobili o immobili anche strumentali di importo pari o superiore ad euro 500.000;
- g) operazioni di finanziamento della Società con banche e altri enti finanziari, ivi compresi la rinegoziazione, risoluzione, recesso dei rapporti di finanziamento in corso e ogni altra operazione di ristrutturazione del debito, di importo pari o superiore ad euro 500.000.

5.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente Esecutivo del CdA ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società con i relativi poteri di rappresentanza da esercitarsi con firma singola, ad eccezione di quelli riservati dalla legge o dallo statuto alla competenza collegiale del Consiglio di Amministrazione, come sopra individuati; nonché la facoltà di poter delegare a terzi parte dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione a lui conferiti e spettanti in qualità di Presidente mediante il rilascio di apposite procure ad acta.

5.3. Consiglieri Delegati

I due **Consiglieri Delegati**, hanno deleghe specifiche distinte in funzione dei rami di *business* da ciascuno presidiati.

In particolare:

- a) a uno è stata conferita una delega per la gestione dell'attività sociale di raccomandazione marittima, con i relativi poteri di rappresentanza al fine di svolgere tutte le formalità ad essa connesse, incluso il potere di rilasciare in nome e per conto della Società la dichiarazione prevista dalla normativa vigente in materia da esercitarsi con firma singola.
- b) all'altro è stata conferita la delega per l'esercizio dei poteri inerenti l'attività di ship-management complessivamente intesa, compreso il potere di acquisto e/o vendita di forniture navali anche per conto terzi, fino ad un importo massimo, per singola operazione, di euro 15.000.

6. IL MODELLO 231

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

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

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

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

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

Principi ispiratori del Modello sono:

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

6.2. Tecnica di redazione del Modello

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

delle fattispecie di Attività Sensibili condivise tra le *legal entity* analizzate e che saranno oggetto di trattazione nelle Parti Speciali.

In tale ottica, l'individuazione delle fattispecie di Attività Sensibili tiene conto della possibile riconducibilità e imputabilità in capo alla Sirius, 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 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.

6.3. La fase di Risk Assessment

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

- intervista diretta al/i referente/i aziendale/i nell'area dipartimentale considerata;
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di Reato richiamate dal decreto 231, con la descrizione delle modalità di attuazione dei Reati che potrebbero implicare una responsabilità dell'Ente da Reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. attività sensibili);
- stesura delle schede tecniche di *risk management* ed attribuzione del livello di rischio all'Area dipartimentale esaminata, sulla base dei seguenti parametri standard di adeguatezza del sistema di controllo interno:
 - **Autoregolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
 - **Tracciabilità:** verificabilità, ex post, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili;
 - **Segregazione di ruoli e funzioni:** suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;
 - **Sistema deleghe e procure:** coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ad ogni funzione/direzione.

- **Rapporti con la pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza.**
- Condivisione della mappatura delle Aree e dei processi sensibili con i referenti aziendali intervistati;
- Condivisione delle priorità identificate rispetto ai gap rilevati e pianificazione delle azioni correttive che saranno rappresentate nelle Parti Speciali.

6.4. Armonizzazione del Modello 231 con le Procedure Operative e gli altri Sistemi di Gestione

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del Modello 231 della Società consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo interno e infragruppo, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del Personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure operative e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno della Società. 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* – ad es. Sistema Integrato Qualità/Ambiente/Energia/Sicurezza con riferimento alla norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001 ed il Safety Management System che presidia la sicurezza della navigazione e del lavoro a bordo delle unità navali (*safety/security*) in conformità agli standard internazionali sanciti dall'IMO - che già sfruttano le sinergie presenti nelle attività di rilevazione dei rischi, di *gap analysis*, di implementazione dei correttivi, nonché di monitoraggio e controllo per tutti i profili di conformità delle attività aziendali a sistemi normativi complessi.

A far data dall'11 maggio 2005, Sirius ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la conformità alla norma ISO 9001 ed adotta una serie formalizzata di Procedure Operative e Codici Comportamentali idonei a valere anche come presidi di prevenzione dei Reati.

A far data dal 1° luglio 2014 il Sistema di Gestione della Qualità della Sirius fa parte del più ampio "Integrated Management System" del Gruppo d'Amico ed è gestito dalla capogruppo d'Amico Società di Navigazione S.p.A. ("DSN") per mezzo di una, c.d. certificazione "multisito". In coerenza con tale sistema" sono stati definiti i processi aziendali della Sirius e revisionate le procedure e le istruzioni di lavoro.

Seguendo una metodologia di apprezzamento dell'esistente, il presente Modello, ferma restando la sua funzione peculiare di prevenzione dei Reati, mira ad inserirsi armonicamente nelle dinamiche aziendali di conformità al Sistema Qualità già implementato.

Tra gli aspetti che costituiscono valore aggiunto ricavabile dall'introduzione del Modello 231 in azienda non va trascurata la possibilità di costruire, attraverso la sua integrazione con gli altri modelli di gestione, un vero e proprio sistema di *governance aziendale* del rischio penale di impresa: il vantaggio deriva dal fatto che il Modello 231 è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti dagli altri sistemi (qualità, sicurezza, ambiente). L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

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

6.5. Armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico della Società.

Il presente Modello viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione aziendale di Sirius, a quanto sancito nel **Codice Etico** adottato dalla Società nella sua ultima versione nel corso del 2014 – basato sui medesimi principi e valori adottati da tutte le società del Gruppo d'Amico secondo le indicazioni della capogruppo DSN. ,

Nell'ambito del Gruppo d'Amico, il Codice Etico ha lo scopo di esprimere quei principi di "deontologia aziendale" universalmente validi *worldwide*, che ogni Società del Gruppo è chiamata a riconoscere come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutto il personale aziendale (marittimo e di terra), degli Organi Sociali, dei consulenti e partners: in quest'ottica, il Codice Etico deve essere considerato uno dei pilastri della regolamentazione aziendale interna, preesistente al Modello Organizzativo che 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, le regole ed i protocolli comportamentali di base, formalizzati nel Codice Etico e vigenti nei rapporti tra la Società ed i propri interlocutori (c.d. *stakeholders*) a condizione di reciprocità, al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente, efficace ed orientato all'Etica.

Pertanto, le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata diverse. Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati. Il Codice Etico è adottato dalla Società autonomamente dal Modello

231 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.

6.6. 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 del Modello sancito in capo all'organismo di vigilanza dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, per allineare il Modello:

- a) alle modifiche sopravvenute nel tempo nell'assetto organizzativo generale della Società e del Gruppo;
- b) al progressivo ampliamento del catalogo dei reati impicanti la responsabilità dell'ente rispetto a quelli considerati nella stesura originaria 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 nel corso dell'anno 2014 sia da Confindustria che da Confitarma (cfr. precedente § 1.6).

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

Annualmente tutti i membri del CdA e del Collegio Sindacale dichiarano di impegnarsi al pieno rispetto del Modello.

6.7. 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), gli eventuali gestori di fatto ai sensi dell'art. 2639 cod.civ.⁴, i membri dell'Organismo di Vigilanza, il personale con qualifica dirigenziale;

⁴ La norma sancisce il principio di estensione delle qualifiche soggettive, in forza del quale sono equiparati ai titolari formali della funzione o della qualifica, tutti coloro che esercitano, in via di fatto ed in modo continuativo e significativo, i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

i lavoratori dipendenti e collaboratori a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con la Società, ma anche i consulenti esterni, i Partner, gli operatori commerciali e i contraenti della Società (quali, ad es., fornitori e prestatori di servizi, anche a livello “infragruppo”), nei limiti delle incombenze disimpegnate in nome o per conto di Sirius.

4.1 ORGANISMO DI VIGILANZA

Come anticipato, l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 individua l’istituzione di un Organismo di Vigilanza (“OdV”) “dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” con il compito di “vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, curandone l’aggiornamento”, quale ulteriore requisito affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati.

L’Organismo di Vigilanza deve essere posto in una posizione di assoluta terzietà e indipendenza rispetto all’organo amministrativo e, ove nominato, all’organo di controllo.

I requisiti che l’OdV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni - come confermato dalla migliore dottrina e da consolidata giurisprudenza - sono:

- **autonomia e indipendenza:** l’OdV deve essere possibilmente composto da soggetti esterni alla Società – o, quantomeno, da almeno un professionista esterno all’ente di riferimento – e deve esser sprovvisto di compiti operativi, mantenendo un rapporto di *staff* e non di subordinazione gerarchica con il vertice operativo aziendale;
- **professionalità nell’espletamento dei propri compiti:** i componenti del suddetto organo devono possedere conoscenze specifiche che consentano di suggerire ai vertici societari l’adozione di misure idonee a prevenire la commissione di reati, di individuare le cause degli illeciti eventualmente già commessi, nonché di verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all’organizzazione aziendale;
- **continuità di azione:** tale requisito esclude la saltuarietà o sporadicità dell’attività dell’OdV; ciò implica la necessità che lo stesso si riunisca periodicamente, in modo tale da monitorare con costanza l’operatività societaria;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** si rinvia al successivo paragrafo 4.3.

4.2 Funzioni e poteri dell’Odv

In base a quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall’OdV possono essere così schematizzate:

- **verifica e vigilanza sull’effettività del Modello**, che consiste nel controllare la coerenza tra i comportamenti concreti tenuti dai Destinatari e quanto prescritto dal Modello;
- **valutazione dell’adeguatezza del Modello e suo aggiornamento periodico**, ossia verifica dell’idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia dell’attività e alle caratteristiche dell’impresa, al fine di evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone

che l'OdV rivesta un ruolo propulsivo nei confronti dei vertici aziendali, in modo tale da suggerire gli opportuni aggiornamenti del Modello, in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e delle modifiche legislative rilevanti ai sensi del Decreto, nonché delle riscontrate violazioni o disfunzioni del Modello;

- **informazione e formazione sul Modello e, in generale, sulla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001**, consiste nel promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello tra tutti i Destinatari dello stesso;
- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, funzione che permette all'OdV di relazionarsi con tutti gli organi societari, il personale, i terzi e di monitorare costantemente ogni aspetto dell'operatività societaria.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi libri-verbali, tutte le attività svolte, le iniziative e i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico, rilevante ai fini del corretto svolgimento dello stesso.

L'OdV è tenuto a dotarsi di un regolamento interno che disciplina in maniera puntuale il proprio funzionamento. Tale regolamento potrà essere eventualmente aggiornato e rivisto dall'OdV - qualora l'OdV lo dovesse ritenere necessario - anche in considerazione dell'approvazione da parte della Società del Modello e di sue modifiche *in itinere*.

Nell'ambito delle **attività connesse alla verifica e alla vigilanza sul Modello**, l'OdV deve:

- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello 231, ovvero la sua idoneità a prevenire la commissione di condotte illecite, nonché a evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- supervisionare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal documento stesso;
- monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società, anche con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando tutte le verifiche ritenute più opportune, ivi incluse, a titolo esemplificativo, quelle periodiche e programmate, con i relativi *follow-up*, nonché quelle straordinarie o "a sorpresa", secondo le modalità ed i termini stabiliti dallo stesso OdV nel proprio regolamento.

Per quanto attiene alle attività di **informazione e formazione sul Modello**, l'OdV ha il compito di:

- promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari;
- riscontrare con l'opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate all'applicazione del Modello.

L'OdV sarà dotato di adeguate risorse finanziarie di cui potrà disporre liberamente ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato, nonché dovrà essere supportato da almeno un referente aziendale per garantire il costante contatto diretto con la Società.

Per l'espletamento dei compiti allo stesso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri utili ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo. A titolo esemplificativo, l'OdV, anche per il tramite del *budget* messo a disposizione dalla Società, ha facoltà di:

- effettuare, anche a sorpresa, verifiche e ispezioni ritenute opportune ai fini della corretta esecuzione dei propri compiti;
- accedere liberamente ad archivi, informazioni e documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove occorra, l'audizione dei referenti aziendali che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza. Con specifico riguardo alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà interfacciarsi con le risorse, eventualmente esterne, incaricate dalla Società per la gestione di tali aspetti, quali il RSPP e il Medico Competente nominati in ossequio alle previsioni di cui al D.Lgs. 81/2008.

Alle funzioni aziendali che, nell'erogazione delle attività di supporto all'OdV, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per i componenti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui l'OdV si avvalga di consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza in merito alle informazioni e/o ai dati acquisiti, conosciuti o ricevuti nell'ambito dell'attività svolta.

4.3 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Sirius Ship Management S.r.l

L'organo amministrativo, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, provvede a nominare un OdV monocratico composto da un professionista appositamente individuato dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV resta in carica per un triennio, con decorrenza dalla data del conferimento dell'incarico da parte dell'organo amministrativo.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza del componente dell'Organismo:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna in sede penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o, comunque, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti dell'organo amministrativo, nonché con i membri delle eventuali società controllanti e/o controllate;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o eventuali società che la controllano o da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente l'organo amministrativo.

Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

Le segnalazioni relative a eventuali violazioni commesse dall'OdV potranno essere indirizzate direttamente all'organo amministrativo, affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune. Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il massimo riserbo.

4.4 Il Flusso Informativo all'OdV: Informazioni e Segnalazioni

I flussi informativi verso l'OdV di cui all'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto sono finalizzati ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

I flussi informativi verso l'OdV sono indicati nella Parte Speciale del Modello in corrispondenza di ciascuna area di rischio.

I Destinatari del Modello possono avvalersi della casella di posta elettronica dedicata **odv@siriussip.com** nonché dello strumento della lettera in forma anonima da trasmettere al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di Sirius Ship Management S.r.l., Via de Marini 153 (torre Shipping), 16149 Genova.

Le **informazioni** potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative a richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dagli 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. 231/2001;
- qualsivoglia richiesta di informazione o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad es. autorità giudiziaria, forze dell'ordine, autorità ispettive) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del Decreto;
- gli *audit* o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 o, in generale, qualsiasi violazione delle procedure aziendali suscettibili di creare il rischio di commissione di reati;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i mutamenti previsti nella struttura organizzativa della Società o le modifiche apportate o da apportare alle procedure interne.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'OdV non incombe un obbligo di agire in presenza di qualsiasi flusso informativo, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. Tutte le funzioni hanno la responsabilità di portare a conoscenza dell'OdV qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza, anche indiretta, con l'attuazione del Modello.

L'obbligo informativo è rivolto, in primo luogo, all'organo amministrativo quale organo di vertice della Società verso cui si dirigono i flussi informativi di tutte le funzioni aziendali. Tale obbligo dovrà avere ad oggetto, a titolo esemplificativo, i seguenti aspetti e prevedere l'invio di eventuale documentazione rilevante di supporto:

- operazioni straordinarie (ad es. fusioni, acquisizioni, scissioni societarie, cessioni d'azienda) od operazioni che comportino modifiche della struttura organizzativa della Società e, dunque, aggiornamenti dell'analisi dei rischi-reato della Società, qualora non coperte da necessità di riservatezza;
- conferimento di deleghe e sub-deleghe di funzioni e di procure;

- segnalazioni pervenute all'organo amministrativo, con riferimento all'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai responsabili di funzione e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- procedimenti disciplinari.

Le **segnalazioni** (c.d. "whistleblowing"), invece, potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (in G.U. il 15.03.2023, in vigore dal 30.03.2023) ed ai fini del presente Modello231, si intendono per:

a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e consistenti in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito dei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno UE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno UE connesse ad atti volti ad ottenere un vantaggio fiscale per la società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

b) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

c) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno alla società;

d) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di ANAC.

Possono effettuare segnalazioni:

- a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonche' i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Incaricato della gestione della segnalazione è attualmente l'OdV, che agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi ritorsione, discriminazione, penalizzazione, assicurando, altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

Le segnalazioni, attualmente, devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'Organismo. L'OdV potrà indicare, in itinere, tutti gli ulteriori flussi informativi che dovessero apparire di volta in volta necessari per l'espletamento della propria attività.

In particolare, il sistema di tutela del c.d. whistleblowing, come disposto dal D.Lgs. n. 24/2023 è costituito da:

- b) una piattaforma di segnalazione, accessibile dal sito internet della società ed ivi compilabile ed inviabile, che consenta, con modalità informatiche, l'invio di segnalazioni anche anonime in quanto garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) l'invio di lettera raccomandata anonima in forma cartacea all'indirizzo dell'OdV Organismo di Vigilanza di Sirius Ship Management S.r.l., Via de Marini 153 (torre Shipping), 16149 Genova.

L'OdV, salvo in caso di segnalazioni anonime che rendano impossibile risalire all'identità del segnalante:

- a) dà ricevuta della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla segnalazione;

La società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate sul sito internet della società.

Se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e questa non ha avuto seguito, oppure se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere la segnalazione interna possa essere inefficace o esporla a ritorsioni, può allora effettuare una segnalazione esterna tramite il canale attivato sul proprio sito internet dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Il segnalante può infine effettuare una divulgazione pubblica, qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alla quale non è stato dato riscontro nei termini previsti; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Resta fermo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. All'uopo, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e), sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4.5 Il riporto da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi societari, in particolare relazionando per iscritto, con cadenza annuale all'organo amministrativo e, eventualmente, all'organo di controllo sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo altresì un'anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che siano state evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;

- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri vengono verbalizzati e le copie dei verbali, unitamente alla relativa documentazione, sono conservate in appositi spazi dedicati in via esclusiva all'OdV presso la sede di quest'ultimo.

4.6 Le Norme Etiche che Regolamentano l'Attività dell'OdV

I componenti dell'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale emanate dalla Società, degli ulteriori e specifici *standard* di condotta di seguito riportati:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di Sirius;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali Sirius intrattiene eventuali rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. È in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla *privacy* o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno alla Società;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, dando evidenza di qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, possa provocare una rappresentazione distorta della realtà.

5. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La Società provvede alla diffusione del Modello, con le modalità di seguito individuate:

- affissione nelle bacheche aziendali di apposite e periodiche informative, corredate di opuscolo illustrativo, con indicazione della circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti;
- pubblicazione della Parte Generale del Modello sul sito *web* della Società;
- inserimento della clausola relativa all'impegno per il rispetto dei principi e delle regole di condotta previsti dal Modello all'interno dei contratti con collaboratori, fornitori esterni e clienti (c.d. "clausola 231").

L'OdV organizza periodicamente degli incontri informativi e di sensibilizzazione in materia di D.Lgs. 231/2001, cui possono essere invitati a partecipare tutti i dipendenti della Società, nonché i componenti degli organi societari e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società.

6 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Le violazioni del Modello incidono negativamente sul rapporto di fiducia con la Società e costituiscono un illecito disciplinare.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Modello verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Società ed in quanto fonte, anche solo potenziale, di responsabilità amministrativa per la Società. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte della Società prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento giudiziario.

I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello sono commisurati al tipo di violazione e alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) vigenti.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi e i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c. o addirittura dell'art. 1456 c.c.

6.1 (a) Lavoratori Dipendenti – (b) Dirigenti

È fatto obbligo ad ogni dipendente e dirigente della Società di usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Società, osservando le procedure interne previste dal Modello e dalla legge.

(A) In particolare, in caso di violazioni commesse da parte dei *dipendenti*, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei CCNL vigenti applicabili, il dipendente potrà incorrere nelle sanzioni ivi previste.

Inoltre, nel caso in esame, tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno decise dalla Società in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza, imperizia con

riguardo alla prevedibilità dell'evento;

- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui voglia sanzionare disciplinarmente un proprio dipendente prevede la preventiva elevazione della contestazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni. La sanzione è irrogata nel caso di mancato accoglimento di tali giustificazioni.

(B) Ai *dirigenti* sono applicate le misure più idonee anche in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti vigente.

Anche nei confronti dei dirigenti vale il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra descritto al punto (A), di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

6.2 Organo Amministrativo

Qualora le violazioni delle previsioni del presente Modello siano commesse dall'organo amministrativo, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'assemblea dei soci e/o al socio unico affinché adotti i provvedimenti del caso.

Fatto salvo l'obbligo di risarcire il danno ex art. 2476 c.c., si applicano le seguenti sanzioni:

- ✓ clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante all'amministratore) in ipotesi di:
 - violazioni non gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello;
 - tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca di una o più deleghe in ipotesi di:
 - grave violazione di regole procedurali o comportamentali previste dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero
 - tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca della carica ex art. 2383 c.c., con preventiva rinuncia dell'amministratore al risarcimento dei danni, in ipotesi di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto

organico.

6.3 Collaboratori Esterni

I comportamenti messi in atto da terze parti (consulenti esterni, soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società, ecc.) in contrasto con quanto previsto dal Modello organizzativo e che possono comportare pregiudizio a Sirius saranno sanzionati con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.

6.4 Divieto di ritorsione

Il dipendente che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la sospensione o, nei casi più gravi, con il licenziamento.

L'amministratore che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la revoca di una o più deleghe, nei casi più gravi, con la revoca della carica.

Il collaboratore esterno che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.

7. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

7.1. Funzione delle Parti Speciali

Le Parti Speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descrivono e regolamentano, in funzione di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, le condotte poste in essere dagli Organi Sociali e dagli altri Destinatari identificati nella presente Parte Generale del Modello (§ 4.6) che operino nell'ambito delle fattispecie di attività aziendali cosiddette "sensibili", cioè potenzialmente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/01, come emerse in sede di *Risk Assessment*.

Le Parti Speciali del Modello hanno lo scopo di:

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

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

7.2. Struttura delle Parti Speciali

Alla luce di tali evidenze, la Parti Speciali sono attualmente o incentrate sulla prevenzione delle seguenti fattispecie di reato ex D.lgs. 231/01, a ciascuna delle quali corrisponde autonoma "parte/sezione numerata" del documento:

- **Parte Speciale/Sezione I: Reati contro la P. A.;**
- **Parte Speciale/Sezione II: Reati Societari;**
- **Parte Speciale/Sezione III: Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali;**
- **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;**
- **Parte Speciale/Sezione VI: Reati informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- **Parte Speciale/Sezione VII: Reati in materia di impiego di lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;**
- **Parte Speciale/Sezione VIII: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;**
- **Parte Speciale/Sezione IX: Delitti contro la personalità individuale;**
- **Parte Speciale/Sezione X: Razzismo e Xenofobia**
- **Parte Speciale/Sezione XI: Tributari**

Resta inteso che malgrado vi sono anche altre ipotesi di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01 non trattate nelle Parti Speciali del Modello di cui a titolo esemplificativo:

- ✓ **Reati di falsità in monete, strumenti o segni di riconoscimento;**
- ✓ **Delitti contro l'industria ed il commercio;**
- ✓ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili,**

posto che la mappatura delle aree rilevate nel *risk assessment* alla base dell'attuale versione del Modello non ha fatto emergere fattispecie di attività aziendali sensibili al rischio di loro commissione - i predetti reati potranno essere oggetto di successivo inserimento nel Modello all'esito di una nuova mappatura dei rischi nei processi aziendali, per effetto delle risultanze dell'attività di manutenzione ed aggiornamento del Modello 231 che viene devoluta – nella fase di attuazione dinamica del Sistema - all'Organismo di Vigilanza.

7.3. Raccordo con la Parte Generale del Modello

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

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

7.4. Impostazione metodologica dei contenuti

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

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

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

7.5. Catalogo dei reati

Al fine di divulgare la conoscenza degli elementi essenziali delle singole fattispecie di reato punibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, la descrizione analitica dei reati oggetto delle singole Parti è liberamente consultabile al seguente indirizzo web: <https://www.aodv231.it/catalogo-reati-aodv.php>