

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

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione:



INDICE

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
1.3.IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.LGS. 231/2001 NEL COMPARTO MARITTIMO	8
1.4.L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	8
1.5.L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	9
2. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE	11
2.1.IL SETTORE DELLO <i>SHIP-MANAGEMENT</i> NELL'AMBITO DEL GRUPPO D'AMICO	11
2.2.LE ATTIVITÀ DELLA SIRIUS	11
2.3.INQUADRAMENTO SOCIETARIO DI SIRIUS NELL'AMBITO DEL GRUPPO D'AMICO	12
3. GOVERNO SOCIETARIO DI SIRIUS	12
3.1.CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
3.2.PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
3.3.CONSIGLIERI DELEGATI	13
4. IL MODELLO 231	13
4.1.OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	13
4.2.TECNICA DI REDAZIONE DEL MODELLO	15
4.3.LA FASE DI RISK ASSESSMENT	15
4.4.ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON LE PROCEDURE OPERATIVE E GLI ALTRI SISTEMI DI GESTIONE	16
4.5.ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ.	17
4.6.LA REVISIONE DEL MODELLO	18
4.7.DESTINATARI DEL MODELLO	18
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
5.1.COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
5.2.SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA	20
5.3.NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
5.4.DURATA IN CARICA	21
5.5.REVOCA DALL'INCARICO DI MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
5.6.DIMISSIONI DALL'INCARICO DI MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
5.7.FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
5.8.REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	22
5.9.FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.10. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	24
5.11. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	25
5.12. TUTELA DEL SEGNALANTE	25
6. LA FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO	25
6.1.COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	26
6.2.VERIFICHE PERIODICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	27
7. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO	28
7.1.FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI	28
7.2.STRUTTURA DELLE PARTI SPECIALI	28
7.3.RACCORDO CON LA PARTE GENERALE DEL MODELLO	29
7.4.IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEI CONTENUTI	30
7.5.CATALOGO DEI REATI CONSIDERATI NELLE PARTI SPECIALI	30

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 esplicazione 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.
- **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”.

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

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);
- 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 tentativo¹. In questo caso, le sanzioni interdittive – di cui al paragrafo seguente – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico dell'Ente nei casi in cui la Società impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

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

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

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

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

ambito il Reato risulti commesso. In particolare l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

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

b. **interdittive**: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea², nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di Reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:

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

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

Inoltre sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

a. la **confisca** del prezzo o del profitto del Reato, applicabile senza limitazioni e diretta ad evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del Reato;

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

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

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

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

² L'art. 13 comma 2 del decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

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

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

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

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

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.

2. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE

2.1. 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 delle 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*).

2.2. Le attività della Sirius

La Società svolge attività di agenzia/raccomandazione marittima e di reclutamento e gestione degli equipaggi (arruolati su navi da 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.

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

La 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 due società estere 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.;**
- **Freetravel S.r.l. a Socio Unico**

3. GOVERNO SOCIETARIO DI SIRIUS

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

4. IL MODELLO 231

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

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

Lo scopo del Modello è quello di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure, regole e controlli, da svolgersi sia in via preventiva (*ex ante*) che successiva (*ex post*), al fine di

ridurre e prevenire in maniera considerevole il rischio di commissione delle diverse tipologie di Reati considerati dalla norma e rilevati nella fase di *risk assessment*.

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

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

Principi ispiratori del Modello sono:

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

4.2. Tecnica di redazione del Modello

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.

4.3. La fase di Risk Assessment

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

- intervista diretta al/i referente/i aziendale/i nell'area dipartimentale considerata;
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di Reato richiamate dal decreto 231, con la descrizione delle modalità di attuazione dei Reati che potrebbero implicare una responsabilità dell'Ente da Reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. attività sensibili);
- stesura delle schede tecniche di *risk management* ed attribuzione del livello di 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.

4.4. 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, OHSAS 18001 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.

4.5. 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.

4.6. La revisione del Modello

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

Le revisioni si rendono necessarie, in ossequio all'obbligo di periodico adeguamento ed aggiornamento 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.

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), gli eventuali gestori di fatto ai sensi dell'art. 2639 cod.civ.³, i membri dell'Organismo di Vigilanza, il personale con qualifica dirigenziale; 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.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Costituzione dell'Organismo di Vigilanza

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 l'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 per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'OdV andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

³ 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.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti operativi tali da rendere i membri dell'Organismo partecipi di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello.

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. Situazioni di incompatibilità alla carica

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 comporti 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;
- 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 OdV 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 valgono anche per il membro interno, ad eccezione di quello indicato *sub* lett. h).

5.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e la medesima delibera di nomina, stabilisce il compenso ai singoli membri e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV per l'esercizio delle proprie attività.

5.4. Durata in carica

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

5.5. 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 5.2;
- gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società, posto a fondamento dell'incarico.

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

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

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

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, purché 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.

5.7. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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;
- 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;
- 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.

5.8. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

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 trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il reporting ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

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

L'OdV dovrà segnalare al Presidente del 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 una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con gli organi aziendali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati.

Il Consiglio di Amministrazione e per esso il suo Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di partecipare alle riunioni degli altri organi collegiali, previa specifica richiesta formulata dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;

- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice di Condotta e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- Gli altri flussi informativi specifici che saranno menzionati nell'ambito delle singole Parti Speciali nel presente Modello.

5.10. Sistema di whistleblowing

Il presente paragrafo tiene in considerazione i contenuti della legge sul Whistleblowing n. 179/2017. In particolare, l'art 2 della summenzionata 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 canale/i dovrà 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 implementa un sistema di whistleblowing, 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.

5.11. Raccolta e conservazione delle informazioni

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

5.12. Tutela del segnalante

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

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.

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 l'HR Department un programma che detta le linee guida individuando responsabilità, tempi e modalità di erogazione delle attività di comunicazione e formazione (di seguito il "Programma"). Tale Programma è predisposto e realizzato sia in fase di prima 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 dall'HR Department sulla base del Programma, con la collaborazione dei Responsabili di funzione coinvolti e sotto la supervisione dell'OdV.

In particolare l'OdV con il supporto del citato 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;
- 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 aziendale;
- 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 contribuire all'attuazione. Sarà inoltre contenuta la precisazione che l'osservanza del Modello e del Codice Etico costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro in base alla vigente normativa applicabile come previsto dal Codice Disciplinare. Medesima clausola sarà inserita anche nel contratto di lavoro individuale dei neo-assunti.

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

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

- nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci della Società, se nominati, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione di approvazione dei relativi documenti,

- nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale insieme ai Responsabili di dipartimento in occasione di un incontro organizzato dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'HR Department;
- nei confronti del Personale operante nelle fattispecie di Attività Sensibili individuate nelle Parti Speciali del Modello, preventivamente designato dai vari Responsabili di Dipartimento sia che si tratti di dipendenti o di collaboratori della Società come sopra individuati. Il personale neo-assunto è destinatario di una sessione di orientamento che comprende riferimenti al Modello.

Analoghi incontri sono organizzati dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'HR Department in occasione di modifiche sostanziali alla struttura e contenuti del Modello e del Codice Etico.

La formazione specificata 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 dell'HR Department apposito registro, con l'indicazione delle persone intervenute e il relativo materiale formativo.

6.2. Verifiche periodiche sull'adeguatezza del Modello

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

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

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

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

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

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

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali, 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 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**

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 considerati nelle Parti Speciali

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