

COMPAGNIA ITALIANA DI NAVIGAZIONE S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

(TESTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON DELIBERA DEL 22 APRILE 2013, DA
ULTIMO MODIFICATO CON DELIBERA DEL 22 DICEMBRE 2016)

INDICE

1. PREMESSE	5
1.1. DEFINIZIONI	5
2. LA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI – NORMATIVA DI RIFERIMENTO	8
2.1. QUADRO NORMATIVO	8
2.2. DELITTI TENTATI	9
2.3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	9
2.4. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI – ESIMENTE PREVISTA DAL DECRETO	9
2.5. REGIME SANZIONATORIO - SANZIONI IN GENERALE PREVISTE DAL DECRETO	10
2.6. LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA RILEVANTI (CENNI)	13
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI C.I.N. S.P.A.	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	29
4.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SINGOLI MEMBRI	29
4.2. SINTESI DEI COMPITI E DELLE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.3. VERIFICHE PERIODICHE SUL MODELLO	33
4.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
4.5. INVIO DELLE SEGNALAZIONI - RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	34
4.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	34
5. CODICE ETICO	35
6. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI/SANZIONATORIE	36
6.1. NORME DI RIFERIMENTO E CONDOTTE RILEVANTI (CENNI)	36
6.2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	37
6.3. DISPOSIZIONI APPLICABILI AI LAVORATORI DELLA SOCIETÀ – MISURE SANZIONATORIE PER I DIPENDENTI ADDETTI AGLI UFFICI E PER I LAVORATORI MARITTIMI AI SENSI DEL CCNL (CCNL 1.7.2015 "PER IL PERSONALE NAVIGANTE ED AMMINISTRATIVO DELLA SOCIETÀ CHE SVOLGONO SERVIZI DI CABOTAGGIO DI BREVE, MEDIO E LUNGO RAGGIO SIA CON NAVI SUPERIORI A 50 TSL SIA CON UNITÀ VELOCI HSC, DSC E ALISCAFI")	39
6.4. MISURE SANZIONATORIE PER I DIRIGENTI	41
6.5. LE ALTRE MISURE SANZIONATORIE	41
7. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE E INFORMAZIONE	43
7.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI DEL MODELLO	43
7.2. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEI TERZI CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CON LA SOCIETÀ ...	44

PARTE GENERALE

1. PREMESSE

1.1. Definizioni

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

- **“Area a rischio di reato”**: l’area o la funzione aziendale di Compagnia Italiana di Navigazione S.p.A. (anche C.I.N. S.p.A.) responsabile della gestione dell’Attività a rischio di reato.
- **“Attività a rischio di reato”** o **“Attività sensibili”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati/illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.
- **“CCNL”**: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale navigante ed amministrativo di C.I.N. S.p.A. (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1 luglio 2015 *“per il personale navigante ed amministrativo delle Società che svolgono servizi di cabotaggio di breve, medio e lungo raggio sia con navi superiori a 50 TSL sia con unità veloci HSC, DSC e aliscafi”*; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1 luglio 2015 *“per i Comandanti e i Direttori di Macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 TSL dell’armamento nazionale”*).
- **“CCNL Dirigenti”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai Dirigenti di C.I.N. S.p.A. (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30 dicembre 2014 *“per i dirigenti di aziende industriali”*);
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato da C.I.N. S.p.A. quale esplicitazione della politica societaria dell’ente, che contiene i principi etici di comportamento - ovvero, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti - cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Decreto 231”** o **“Decreto”**: “D.Lgs 231/2001” 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 in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni.
- **“Destinatari”**: membri degli Organi Sociali, Dipendenti, Personale, Personale Apicale, Personale sottoposto ad altrui direzione, mandatari, procuratori, consulenti, collaboratori esterni, intermediari, *outsourcer* e *partner* commerciali.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con C.I.N. S.P.A. un rapporto di lavoro subordinato ai sensi del codice civile.
- **“Incaricato di pubblico servizio”**: colui che presta un servizio pubblico, ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell’ambito di un’attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d’ordine né presta opera semplicemente materiale. A titolo meramente esemplificativo, rivestono la qualifica di incaricato di pubblico servizio i seguenti soggetti: esattori dell’Enel, lettori dei contatori di gas, energia elettrica, dipendente postale addetto allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, guardie giurate che conducono furgoni portavalori.
- **“Istituzioni Pubbliche”**: sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo le amministrazioni dello Stato (compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le

camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione europea, del Parlamento Europeo, della Corte di giustizia dell'Unione europea e della Corte dei conti europea, dai funzionari e dagli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari dell'Unione europea, dalle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso l'Unione europea che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono l'Unione europea.

- **“Linee Guida”**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231, pubblicate da Confindustria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231”** o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato da C.I.N. S.p.A. ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale di C.I.N. S.p.A., in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza”** od **“OdV”**: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **“PA”**: la Pubblica Amministrazione. Rientrano nel concetto di Pubblica Amministrazione le Istituzioni Pubbliche, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di pubblico servizio.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con C.I.N. S.p.A. un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli **“stagisti”** ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di C.I.N. S.p.A.
- **“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 di C.I.N. S.p.A. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del consiglio di amministrazione, il suo presidente, l'amministratore delegato, il direttore generale, gli institori, i procuratori.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare i profili di rischio di realizzazione di uno o più Reati di cui al Decreto.
- **“Protocollo generico”**: il Protocollo previsto dal Modello per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.
- **“Protocollo specifico”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare uno specifico profilo di rischio di realizzazione di un Reato o di una classe specifica di Reati di cui al Decreto.

- **“Pubblico Ufficiale”**: ai sensi dell’art. 357 del codice penale, sono “coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi¹ o certificativi²”. Rientrano nella categoria, tra gli altri, i funzionari bancari nell’espletamento dei compiti di gestione dei pubblici interessi valutari, affidati in esercizio dalla Banca d’Italia alla Società di credito cui il soggetto dipende, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, AUTORITA’ PORTUALI, DOGANE, CAPITANERIA DI PORTO, etc.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal Decreto, per come eventualmente modificato e/o integrato in futuro.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Società”** o **“C.I.N. S.P.A.”** o **“Ente”**: Compagnia Italiana di Navigazione S.p.A.
- **“Statuto dei Lavoratori”**: la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante le *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e della attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970, e successive modificazioni ed integrazioni.

1 Rientra nel concetto di poteri autoritativi non solo il potere di coercizione, ma ogni attività discrezionale svolta nei confronti di soggetti che si trovano su un piano non paritetico rispetto all’autorità (cfr. Cass., Sez. Un. 11/07/1992, n. 181).

2 Rientrano nel concetto di poteri certificativi tutte quelle attività di documentazione cui l’ordinamento assegna efficacia probatoria, indipendentemente dal grado.

2. LA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Quadro normativo

Sulla scia di un processo avviato dall'Unione Europea³, con l'approvazione del Decreto n. 231, è stata introdotta anche in Italia la responsabilità amministrativa degli enti derivante dalla commissione di illeciti penali.

La disciplina del Decreto è entrata in vigore il 4 luglio 2001, introducendo per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi dal proprio personale (Personale Apicale, Personale sottoposto ad altrui direzione, ecc.). Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

Il nuovo regime di responsabilità, quindi, coinvolge nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti stessi.

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*". L'ente, invece, non risponderà se gli attori del reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, sempre ai sensi del citato articolo 5 del Decreto, le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:

- Da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel punto precedente.

I Reati richiamati dal Decreto, ovvero i Reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti, sono - ad oggi - quelli indicati nell'Allegato 1 al presente Modello⁴.

Particolare importanza rivestono i reati di cui all'art. 25 *septies* (reati colposi) i quali si caratterizzano per essere commessi nelle condizioni previste dall'art. 43 co. 3 c.p. e cioè quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

L'elemento psicologico del reato colposo è dunque caratterizzato dalla non volontà a determinare con la propria condotta l'evento. In pratica, la condotta rilevante ai fini della responsabilità colposa è quella che il soggetto responsabile pone in essere con un fare (condotta attiva) oppure con un non fare (condotta omissiva), sempre che vi sia un nesso di causalità tra la condotta e l'evento come stabilito dall'art. 40 c.p. La condotta rilevante ai fini del rapporto causa-effetto (ex art. 40 c.p.) può essere dunque generica, quando è caratterizzata da imprudenza, negligenza o imperizia, ovvero specifica, quando è di per sé contraria ad una norma di condotta contenuta in una regola cautelare (art. 43 co. 3 c.p.).

³ Convenzione OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L'art. 11 della legge delega (legge 29 settembre 2000 n. 300), in particolare, delegava il Governo a disciplinare questo tipo di responsabilità.

⁴ Resta assai concreta l'ipotesi di ampliamento dell'elenco delle fattispecie di reato rientranti nell'applicazione di questa disciplina, di prossimo inserimento, in particolare, i reati in materia corruzione nel settore privato, e di tutela della pubblica incolumità. Per l'analisi approfondita dei reati richiamati dal Decreto si rinvia all'Allegato 1, in cui sono riportate le informazioni inerenti le fattispecie e l'analisi dei precedenti utilizzati anche nelle attività di risk assessment.

2.2. Delitti tentati

In caso di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*sexies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. E' invece esclusa l'irrogazione di sanzioni se l'ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.3. Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere per reati, previsti dal D.Lgs. 231/2001, commessi all'estero. Scopo di tale previsione è, come sottolineato dalla Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche per evitare che l'intero impianto normativo in oggetto venga facilmente aggirato.

2.4. Responsabilità amministrativa degli enti – Esimente prevista dal Decreto

Premessa l'esclusione della responsabilità dell'Ente nel caso in cui il Reato sia commesso nell'interesse esclusivo proprio dell'autore del fatto o di terzi (di cui si è detto al precedente punto 1.4), il Decreto all'art. 6 prevede, altresì, un'esimente alle ipotesi di commissione di Reati. Precisamente il citato art. 6 dispone che l'Ente non risponde del Reato se prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La norma in questione dispone, altresì, l'obbligo di istituire un *“organismo di controllo interno all'ente”*, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

Pertanto, a norma del citato art. 6 del Decreto, in caso di un Reato commesso da soggetti apicali (di cui al citato art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto), l'Ente non risponde se prova:

- (i) Che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) Che è stato istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) Che le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- (iv) Che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo di cui la precedente punto (ii).

Nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale (ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto), a norma dell'art. 7, comma 1 del Decreto in esame, *“... l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*. In ogni caso, a norma del comma 2 del citato art. 7 del Decreto, *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.”*

L'Ente risponde, quindi, per non essersi dotato o per non aver efficacemente attuato un Modello idoneo alla prevenzione dei reati del tipo di quello realizzatosi, per non aver istituito un apposito organismo di vigilanza, o per la mancata o insufficiente vigilanza da parte di questo e per altri comportamenti diversamente delineati a seconda che si tratti di reato commesso da persona ai vertici della gerarchia dell'Ente o di reato commesso da persona in rapporto di subordinazione all'interno dell'Ente stesso.

Da tutto quanto sopra riportato si evince che la responsabilità introdotta dal Decreto è improntata ad un criterio di colpa specifica (c.d. "colpa di organizzazione"), nel senso che l'insorgere della responsabilità dell'impresa è determinata dalla mancanza di un'organizzazione idonea alla prevenzione dei reati e dall'omessa vigilanza. In altri termini il sistema delineato dal Decreto si compone di due momenti: il reato commesso a vantaggio o nell'interesse dell'impresa dai soggetti di cui al citato art. 5, che funge da presupposto rispetto all'illecito amministrativo delle persone giuridiche e la cd (predetta) colpa di organizzazione da parte dell'impresa, vale a dire la precedente e causale inosservanza di doverose cautele.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività a rischio di reato;
- Prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati;
- Individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In conclusione, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti apicali (Personale Apicale), l'ente non risponderà se proverà che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al modello;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale Apicale, l'ente sarà responsabile del reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi⁵.

2.5. Regime sanzionatorio - Sanzioni in generale previste dal Decreto

Nell'ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti la tipologia sanzionatoria si articola sul modello della sanzione pecuniaria, alla quale si affianca un complesso di sanzioni interdittive previste solo per le ipotesi di reati più gravi.

⁵ Non sussiste, quindi, l'inversione dell'onere della prova prevista per il Personale Apicale: nel caso in esame sarà l'organo della pubblica accusa a dover provare che l'ente non aveva adottato per tempo il modello di organizzazione richiesto.

Specificamente, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato sono elencate nell'art. 9 del Decreto e sono costituite:

- dalle sanzioni pecuniarie;
- dalle sanzioni interdittive;
- dalla confisca;
- dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

Quanto alle sanzioni pecuniarie, la commisurazione avviene secondo un modello che consente di distinguere tra il numero di quote di sanzione pecuniaria (da 100 a 1000) che il giudice determinerà nell'ambito della cornice edittale, tenuto conto (in estrema sintesi) della gravità del fatto di reato e l'importo di ogni singola quota (da Euro 258 a Euro 1.549) che sarà commisurata alle condizioni economico patrimoniali dell'Ente.⁶

In altri termini, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice deve compiere due distinte valutazioni:

- a) innanzitutto dovrà determinare il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (ex art. 11, comma 1 del Decreto);
- b) in secondo luogo, dovrà fissare l'ammontare di ogni singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (ex art. 11, comma 2 del Decreto).

Il Decreto all'art. 12 disciplina i casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

Quanto alle sanzioni interdittive, esse consistono:

- Nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- Nella esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

⁶ Con riferimento ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, di cui agli artt. 184 e 185 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, l'art. 25-*sexies* del Decreto (rubricato "abusi di mercato") prevede, nel caso in cui in seguito alla commissione dei predetti reati il prodotto o il profitto conseguito dall'ente sia di rilevante entità, la possibilità di incremento della sanzione pecuniaria fino a dieci volte detto prodotto o profitto. Salvo aggravanti.

- Nel divieto di pubblicizzare beni o servizi⁷.

A norma dell'art. 13 del Decreto "le sanzioni interdittive si applicano con riferimento ai soli Reati per i quali siano espressamente previste⁸ quando ricorre almeno una delle condizioni" di seguito indicate:

- a) nel caso in l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in detto ultimo caso, la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti⁹.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

A norma del disposto dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare, su richiesta del pubblico ministero, "quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede ...".

Va infine osservato che il Decreto all'art. 23 prevede sanzioni ad hoc in caso di inosservanza delle sanzioni interdittive. Pertanto:

- a) chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni;
- b) nel caso di cui alla precedente lettera a), nei confronti dell'Ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto;
- c) se dal reato di cui alla precedente lettera a), l'Ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

Quanto alla confisca del prezzo o del profitto del reato, essa costituisce un'ulteriore sanzione di carattere obbligatorio. Infatti, a norma dell'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza

⁷ E' evidente l'incisività di tali sanzioni che possono paralizzare l'operatività dell'Ente e condizionarla attraverso la limitazione della sua capacità giuridica ovvero con la sottrazione di risorse finanziarie. La loro funzione si connota in termini di natura spiccatamente "special-preventiva".

⁸ Segue l'elenco di alcuni dei reati con riferimento ai quali si applicano le sanzioni interdittive: reati contro la pubblica amministrazione (ex artt. 24 e 25 del Decreto); delitti informatici e trattamento illecito di dati (ex art. 24-bis Decreto); delitti in materia di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25-quater del Decreto); delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-septies del Decreto); reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (ex art. 25-octies del Decreto) ecc....

⁹ A norma dell'art. 20 del Decreto "si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca come dianzi rappresentato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Ciò detto, va precisato che nel sistema in esame la confisca non ha solo carattere punitivo; infatti, anche nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da un soggetto che si trova in posizione apicale e l'Ente non risponda del Reato posto in essere nel suo interesse e a suo vantaggio, è disposta (ai sensi dell'art. 6, comma 5 del Decreto) la confisca del profitto che comunque l'Ente ha conseguito dal Reato. In questo caso la confisca perde il suo carattere afflittivo-punitivo "per assumere la fisionomia di uno strumento di compensazione dell'equilibrio economico violato" (confisca nella forma per equivalente)¹⁰.

Quanto alla pubblicazione della sentenza a norma dell'art. 18 del Decreto, essa può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Per concludere specifiche disposizioni in tema di prescrizione sono previste dall'art. 22 del Decreto, a norma del quale, le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del Reato. Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma del Decreto.

In aggiunta al regime sanzionatorio dianzi descritto applicabile alla Società va tenuto a mente anche il sistema sanzionatorio, prescritto dall'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto di cui si tratterà più ampiamente al successivo Capitolo 6, applicabile alle persone fisiche, che in estrema sintesi si risolve nell'assunzione di provvedimenti diretti ad incidere sul rapporto di lavoro, sulle cariche degli esponenti aziendali e/o o sul diverso rapporto negoziale instaurato dalla Società nei confronti di dipendenti, di esponenti aziendali e/o di terzi che tengano condotte in violazione delle disposizioni del Modello o delle regole comportamentali del Codice Etico.

2.6. Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rilevanti (cenni)

La formulazione dei Modelli di organizzazione e gestione nonché l'attività dell'organismo di vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'esonero di responsabilità dell'Ente. A tale proposito lo stesso Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli possono essere adottati – garantendo le esigenze di cui al comma 2 del citato art. 6 del Decreto (e dianzi evidenziate sub paragrafo 1.5) – sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli di organizzazione e di gestione a prevenire i Reati.

In particolare, con riferimento alla redazione del Modello sono state prese in considerazione le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" adottate da Confindustria, la cui versione del 31 marzo 2008 è stata approvata dal Ministero della Giustizia (disponibili sul sito www.confindustria.it).

Giova precisare che le Linee Guida predisposte da associazioni di categoria oltre ad essere richiamate dal Decreto (come dianzi evidenziato) sono altresì richiamate dalle pronunce giurisprudenziali emesse in materia ed è anche per tale ragione che costituiscono una importantissima traccia su cui procedere alla costruzione dei Modelli.

¹⁰ In tal senso cfr. C. Monesi, *I Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/2001*, AIGI, Giuffrè, 2005.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio indicata dalle Linee Guida sopra richiamate deve essere adattata alla Società in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica, ecc.), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'Ente considerate a rischio.

Resta, pertanto, inteso che eventuali discrepanze che dovessero emergere tra il Modello adottato dalla Società e specifiche previsioni delle Linee Guida sopra elencate, non compromettono la validità del Modello stesso per la suddetta ragione. In altri termini, mentre le disposizioni emanate dalle associazioni di categoria hanno natura "generale" (per la necessità di poterle applicare ed adattare ad una pluralità diversa di aziende per dimensioni, oggetto sociale, ecc...); viceversa, il Modello deve essere costruito ed adattato alla Società in funzione ed in considerazione del proprio specifico contesto operativo interno (struttura organizzativa, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico ed area geografica di operatività, ecc.).

Per concludere, in estrema sintesi secondo le Linee Guida prese in considerazione i passi operativi che l'Ente deve compiere per attivare un sistema di valutazione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto sono i seguenti:

- *Inventariazione degli ambiti aziendali di attività e analisi dei rischi potenziali;*
- *Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi.*

Nella redazione del Modello sono, altresì, state prese in considerazione le pronunce giurisprudenziali maggiormente significative emanate in materia.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI C.I.N. S.P.A.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, C.I.N. S.p.A. ha deciso di adottare il presente Modello di organizzazione gestione e controllo, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

C.I.N. S.p.A. ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

C.I.N. S.p.A. ha adottato il Modello Organizzativo nella sua prima versione con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2013. Da ultimo il Modello è stato aggiornato con delibera del Consiglio DI Amministrazione in data 22 dicembre 2016 al fine, in particolare, di riflettere l'entrata in vigore nel catalogo dei reati de:

- Il cd "Voto di scambio mafioso" o meglio, la rimodulazione del reato già compreso all'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata", in vigore dall'aprile 2014;
- Il cd "Adescamento di minorenni" ed in particolare l'intervenuto richiamo dell'art. 609-undecies nell'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale" (in vigore dal marzo 2014);
- Il cd "Autoriciclaggio" ed in particolare l'introduzione del reato di cui all'art. 648-ter.1 c.p., richiamato dall'art. 25-octies;
- I cd "ecoreati" con modifica dell'art. 25-undecies del D. lgs. 231/01 del decreto legislativo 231/2001 a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n.122 del 28-5-2015 della Legge 22 maggio 2015, n. 68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente".

3.1. Attività di C.I.N. S.p.A.

Al fine di comprendere le peculiarità del Modello di organizzazione gestione e controllo di C.I.N. S.p.A. è necessario preliminarmente illustrare le caratteristiche e le attività del mercato di riferimento, della Società e della relativa struttura organizzativa in modo da chiarire anche le motivazioni sottese alla scelta della società di focalizzare le verifiche del Risk Assessment su determinate aree di attività.

3.1.1. Premessa

C.I.N. S.p.A., ha acquisito, ad esito della procedura di privatizzazione del Gruppo Tirrenia, il ramo d'azienda di Tirrenia di Navigazione S.p.A. in A.S. preposto all'erogazione dei servizi pubblici di cabotaggio marittimo tra la penisola e le isole maggiori. Il capitale sociale di C.I.N. S.p.A. è integralmente partecipato dalla Moby S.p.A.

La società è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della società Onorato Armatori S.r.l..

La privatizzazione è stata effettuata mediante procedura ad evidenza pubblica, così come previsto dall'art. 19-ter del D.L. n. 135/2009.

L'operazione di acquisizione del ramo d'azienda di Tirrenia di Navigazione S.p.A. da parte di C.I.N. S.p.A. è stata autorizzata dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con provvedimento del 21 giugno 2012, n. 23670, prescrivendo determinate misure ai sensi dell'art. 6, comma 2 della L. 287/90.

In particolare C.I.N. S.p.A. svolge principalmente il servizio dei trasporti marittimi di persone, auto/motoveicoli, rotabili e merci ed ogni altro servizio a questo direttamente o indirettamente connesso; (acquisto, costruzione, ristrutturazione, ammodernamento, modificazione, riparazione, noleggio, locazione anche finanziaria passiva), alla vendita e/o dismissione a qualsiasi titolo di navi, di materiale navale, di motori, macchinari, attrezzature e dotazioni navali nonché all'approvvigionamento di carburanti, lubrificanti, scorte, dotazioni di ogni genere. C.I.N. S.p.A. può inoltre effettuare operazioni portuali, quali il carico, lo scarico, il trasbordo, il deposito, il movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale, svolte nell'ambito portuale.

L'attività è estesa anche al trasporto terrestre complementare a quello marittimo per garantire il trasporto intermodale. La Società può esercitare qualsiasi attività turistica direttamente collegata o non alle predette iniziative nonché la gestione di servizi connessi alle attività di cui sopra (ad esempio la somministrazione di cibi e bevande).

C.I.N. S.p.A. può, altresì, curare l'edizione, la stampa e la distribuzione di *depliantes* per pubblicizzare l'attività sociale, nonché per conto terzi, la ideazione e la realizzazione di prodotti e servizi pubblicitari, mediante l'utilizzo di qualsiasi tecnica grafica e audiovisiva, senza alcuna limitazione di forma espressa, nonché la loro gestione e commercializzazione. La Società può svolgere attività di agenzia di comunicazione, *marketing* e pubblicità.

3.1.2. Il mercato di riferimento

Il mercato di riferimento è quello del trasporto marittimo di linea misto passeggeri/merci svolto tramite navi traghetti merci o misti merci/passeggeri, su specifiche rotte in Italia e all'estero.

Inoltre, C.I.N. S.p.A. detiene delle partecipazioni in tre società attive nella gestione di terminal marittimi.

3.2. Le normative applicabili all'attività di C.I.N. S.p.A.

3.2.1. Attività di trasporto marittimo

a) A livello internazionale

La navigazione marittima è disciplinata da numerose convenzioni internazionali rese vigenti in Italia mediante ratifica o adesione (ad esempio in materia di: inquinamento da idrocarburi, linee di carico, stazzatura delle navi, responsabilità civile per danni da inquinamento, sicurezza nei contenitori e altro).

b) A livello comunitario

Ai sensi dell'art. 58, par. 1 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, la libera circolazione dei servizi in materia di trasporti è disciplinata dalle disposizioni del titolo VI della terza parte del medesimo Trattato, relativo ai trasporti, tra le quali rientra l'art. 100, par. 2 che consente al Parlamento europeo e al Consiglio di prendere opportune disposizioni per la navigazione marittima.

Sulla base del citato art. 100, il legislatore comunitario ha adottato il regolamento (CEE) del Consiglio 7 dicembre 1992, n. 3577 che riguarda l'applicazione del principio della libera prestazione dei servizi ai trasporti marittimi all'interno degli Stati membri (cabotaggio marittimo).

A livello comunitario, risultano altresì applicabili le disposizioni del Trattato, e la disciplina di riferimento, in materia di tutela della concorrenza.

c) *A livello nazionale*

A livello nazionale, la disciplina particolare ed organica del diritto della navigazione è contenuta nel Codice della Navigazione, approvato con R.D. 30 marzo 1942, n. 327.

A C.I.N. S.p.A. risulta altresì applicabile tutta la disciplina nazionale in materia di trasporto marittimo di linea misto passeggeri/merci svolto tramite navi traghetto tutto merci o miste merci/passeggeri.

Per quanto riguarda l'attività di servizio pubblico relativa ai collegamenti di trasporto marittimo con le isole, trova i suoi riferimenti di base nell'art. 19-ter del D.L. n. 135/2009 e nella Convenzione sottoscritta il 18 luglio 2012 con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, modificata con gli accordi del 7 agosto 2014. Sulla base di tale Convenzione, che ha una durata di 8 anni, C.I.N. S.p.A. deve garantire i seguenti servizi di collegamento marittimo: (i) prevalente trasporto passeggeri: Napoli-Palermo (stagione invernale); Genova-Porto Torres (stagione invernale); Genova-Olbia-Arbatax; Napoli-Cagliari; Cagliari-Palermo; Civitavecchia-Cagliari-Arbatax; Civitavecchia-Olbia (stagione invernale) Termoli-Tremiti; (ii) trasporto merci: Napoli-Cagliari; Livorno o Genova-Cagliari; Ravenna-Catania. Oltre all'obbligo di esercitare con continuità i collegamenti citati, C.I.N. S.p.A. deve, tra l'altro: (i) applicare all'utenza tariffe non superiori a quelle previste dalla Convenzione; (ii) dare attuazione alle condizioni generali di trasporto per i servizi passeggeri e merci nonché alla Carta dei Servizi (che oltre a fornire informazioni generali sulla società, indica gli standard di sicurezza e di pulizia dei mezzi navali nonché i servizi forniti e i diritti e i doveri del viaggiatore); (iii) mantenere un sistema di contabilità separata ed analitica. A fronte dei servizi resi in regime di servizio pubblico, lo Stato corrisponde annualmente a C.I.N. S.p.A. una sovvenzione il cui importo è fisso e determinato sulla base di specifici criteri di calcolo.

3.2.2. Gestione Terminal Traghetto

L'affidamento dei servizi portuali avviene tramite regime concessorio e autorizzatorio sulla base delle caratteristiche dell'attività in questione, a seconda che si tratti, segnatamente, di servizi di interesse generale o di operazioni portuali/servizi portuali intesi in senso stretto.

L'esercizio delle operazioni e dei servizi portuali, espletati per conto proprio o di terzi, è soggetto ad autorizzazione dell'autorità portuale o, laddove non istituita, dell'autorità marittima. Detta autorizzazione riguarda lo svolgimento di operazioni portuali – previa verifica del possesso da parte del richiedente di determinati requisiti – oppure di uno o più servizi portuali, da individuare nell'autorizzazione stessa.

La normativa di riferimento è la L. n. 84/1994.

3.3. La struttura di governance di C.I.N. S.p.A.

Informazioni sugli assetti proprietari

Ai sensi dell'articolo 7 (*Capitale sociale*) dello statuto di C.I.N. S.p.A. (“**Statuto**”) come modificato dall'assemblea straordinaria dei soci tenutasi in data 26 aprile 2016, il capitale sociale della Società è di Euro 5.000.000 ed è suddiviso in 5.000.000 di azioni del valore nominale di Euro uno cadauna, aventi tutte parità di diritti.

Assemblea

Convocazione: ai sensi dell'articolo 9 (Convocazione dell'*Assemblea*) dello Statuto l'assemblea è convocata, fatta salva la competenza collegiale del consiglio di amministrazione e di ogni altro legittimato ai sensi di legge,

anche dal presidente del consiglio di amministrazione ovvero direttamente da due amministratori, mediante comunicazione a mezzo raccomandata A.R. ovvero a mezzo telefax o *e-mail* con conferma di avvenuto ricevimento, contenente l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della riunione, nonché degli argomenti posti all'ordine del giorno, da inviarsi ai Soci cui spetta il diritto di voto, presso il domicilio risultante dal libro dei Soci, almeno 8 (*otto*) giorni liberi prima di quello fissato per la prima adunanza.

L'avviso può anche contenere la convocazione dell'assemblea in una seconda adunanza, purché nello stesso luogo e in giorno diverso da quello fissato per la prima adunanza. L'assemblea può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, a scelta dell'Organo Amministrativo, da indicarsi nell'avviso di convocazione, purché in Italia.

In mancanza di formale convocazione, l'assemblea è regolarmente costituita quando sia rappresentato l'intero capitale sociale e partecipi all'assemblea la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione e la maggioranza dei componenti dell'organo di controllo; in tale ipotesi, ciascuno dei partecipanti può opporsi alla discussione degli argomenti sui quali non si ritenga sufficientemente informato.

Diritto di voto: il diritto di voto spetta in uguale misura a tutte le azioni. Hanno diritto di voto i Soci che esibiscano i certificati azionari regolarmente intestati o muniti di una serie continua di girate ovvero nel caso in cui i certificati azionari fossero depositati presso un istituto di credito, i Soci che esibiscano il relativo biglietto di ammissione rilasciato dal medesimo istituto di credito.

Competenza: sono riservate alla competenza dell'assemblea tutte le materie ad essa riservate dalla legge e dallo Statuto.

Quorum deliberativi: ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto (*Maggioranze assembleari*), l'assemblea, ordinaria e straordinaria, è regolarmente costituita e delibera con le maggioranze di legge.

Consiglio di Amministrazione

C.I.N. S.p.A. è amministrata da un consiglio di amministrazione la cui composizione ed il cui funzionamento sono regolati dagli articoli da 13 (*Nomina degli amministratori*) a 16 (*Rappresentanza della Società e compensi degli amministratori*) dello Statuto.

Nomina, durata in carica e presidenza: la Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da un numero di 11 (undici) componenti. La nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione spetta all'Assemblea dei Soci. Gli amministratori possono essere anche non soci. Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito all'atto della loro nomina, comunque non superiore a 3 (*tre*) esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori così nominati sono rieleggibili e sono revocabili dall'assemblea in qualunque tempo. Il Presidente sarà nominato dall'Assemblea dei Soci o dal Consiglio di Amministrazione.

Simul stabunt simul cadent: se cessa dalla carica la maggioranza degli amministratori, l'intero organo amministrativo decade automaticamente; in tal caso gli amministratori dovranno convocare d'urgenza l'assemblea per la nomina del nuovo consiglio di amministrazione e nel frattempo essi potranno compiere unicamente gli atti di ordinaria amministrazione.

Fermo quanto previsto dal precedente paragrafo qualora durante il periodo di carica, per dimissioni, revoca o per altre cause, vengano a cessare dalla carica uno o più amministratori, in deroga a quanto previsto dall'art. 2386 del Codice Civile, è esclusa qualunque forma di cooptazione e gli altri amministratori devono convocare immediatamente l'assemblea per la sostituzione degli amministratori cessati. I nuovi amministratori così nominati resteranno in carica per una durata uguale a quella per cui sarebbero rimasti in carica gli amministratori cessati.

Poteri: al consiglio di amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quelli riservati espressamente all'assemblea dalla legge o dallo Statuto.

Obbligo di rendiconto: Gli organi delegati riferiscono al consiglio di amministrazione ed al collegio sindacale con periodicità bimestrale fornendo, nell'ambito dell'informativa prevista dall'articolo 2381 del Codice Civile (i.e. generale andamento della gestione e sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla Società o dalle sue controllate), anche (a) informazioni relative ai principali indicatori economico-patrimoniali e finanziari del bimestre di riferimento ed al loro scostamento rispetto al *budget* annuale, e (b) informazioni relative ai contratti ed alle operazioni infragruppo.

Convocazione: il consiglio di amministrazione è convocato dal presidente, dal vicepresidente o dall'amministratore delegato, di loro iniziativa ovvero su richiesta di almeno due consiglieri, che potranno provvedere direttamente alla convocazione ove i soggetti sopra indicati non provvedano tempestivamente.

Quorum: con l'eccezione di quanto previsto relativamente alle Delibere consiliari rilevanti, il consiglio di amministrazione è validamente costituito e delibera con la presenza e il voto favorevole della maggioranza assoluta degli amministratori in carica.

Per le decisioni su alcune materie (le "**Delibere Consiliari Rilevanti**") il Consiglio ha invece competenza esclusiva e non potranno essere delegate. A titolo esemplificativo le Delibere Consiliari Rilevanti hanno per oggetto:

- Budget economico- finanziari annuali della Società;
- Piani Pluriennali di Programmazione¹¹ e di qualsivoglia altro documento di programmazione generale dell'attività aziendale della Società e delle società controllate;
- Approvazione di progetti di quotazione su mercati regolamentati diversi da quello italiano;
- Proposte di distribuzione di riserve e dividendi straordinari;
- Piani di *stock options* e *stock grant*;
- Proposte di aumento e riduzione di capitale della Società;
- Altre proposte di modifiche statutarie;
- Operazioni straordinarie e sul capitale sociale non previste dal Piano Pluriennale di Programmazione;
- Marchi, brevetti o altri diritti di proprietà industriale o intellettuale;
- Acquisto, vendita, prestito, cessione o trasferimento (sotto qualsiasi forma) o locazione (anche finanziaria) di navi, aerei e altri natanti;
- Operazioni di leasing immobiliare;
- Approvazione di budget promozionali;
- Concessione di garanzie;
- Conclusione di accordi e intese di natura commerciale di durata superiore a 3 (tre) anni (quale ne sia il valore unitario) o aventi un valore unitario complessivo (determinato con riferimento al valore annuo delle operazioni) superiore ad Euro 1.000.000 (Euro un milione) (quale ne sia la durata);
- Operazioni di indebitamento finanziario;
- Emissione da parte della Società di strumenti finanziari partecipativi;
- contratti e operazioni, di qualsiasi genere e natura, infragruppo e tra la Società e i Soci o altre Parti Correlate, nonché i soci e/o gli amministratori della Società ("Figure Rilevanti"); ovvero società nelle quali qualsiasi delle Figure Rilevanti detenga, direttamente o indirettamente, partecipazioni non inferiori al 25% (venticinque per cento); o qualsiasi terzo che abbia ricevuto o abbia diritto di ricevere, direttamente o indirettamente, qualsiasi garanzia, finanziamento o beneficio economico (nel caso di beneficio economico purché di ammontare superiore a Euro 150.000,00) da una

¹¹ Per "Piano Pluriennale di Programmazione" si intende il piano di sviluppo relativo alla Società ed alle società controllate della durata di un triennio riguardante gli investimenti e i disinvestimenti, la gestione finanziaria, lo sviluppo e la promozione, le previsioni e le politiche commerciali, i componenti di costo e i risultati economici attesi.

qualsiasi delle Figure Rilevanti; ovvero, i parenti entro il quarto grado in linea diretta e/o collaterale e/o gli affini entro il secondo grado in linea diretta e/o collaterale delle Figure Rilevanti ("Parenti e Affini"); ovvero le società nelle quali uno o più tra i Parenti e Affini detengano, direttamente o indirettamente, partecipazioni non inferiori al 25% (venticinque per cento).

Rappresentanza legale della Società: La rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al presidente del consiglio di amministrazione, e, in sua assenza o impedimento, al vicepresidente, ove nominato e, nell'ambito dei poteri loro conferiti, agli amministratori delegati. La firma sociale spetta, inoltre, singolarmente o collettivamente, alle persone investite di speciali poteri, nei limiti degli stessi.

Collegio Sindacale

Composizione: il collegio sindacale è composto da 3 (*tre*) sindaci effettivi e 2 (*due*) supplenti, rieleggibili. I sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data della deliberazione assembleare di approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 19-ter, comma 12, del D.L. n. 135/2009 (come convertito dalla L. n. 166/2009) o da altre disposizioni normative, regolamentari - contrattuali, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti con note rispettivamente del 28 dicembre 2012 e del 4 ottobre 2012 hanno comunicato i nominativi da loro designati quali rappresentanti in seno al collegio sindacale della Società. Pertanto il collegio sindacale di C.I.N. S.p.A. è allo stato, a seguito dell'assemblea dei soci tenutasi in data 28 febbraio 2012, composto da 5 (*cinque*) sindaci effettivi e 2 (*due*) sindaci supplenti.

Società di Revisione

La revisione legale dei conti è esercitata da un revisore legale dei conti o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro. Il revisore contabile o la società di revisione debbono possedere per tutta la durata del loro mandato i requisiti richiesti dalla legge.

La Società ha affidato la revisione dei bilanci ad una società di revisione esterna.

Vigilanza da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ed il Ministero dell'economia e delle finanze

Ai sensi dell'articolo 10 della Convenzione per l'esercizio di servizi di collegamento marittimo in regime di pubblico servizio con le isole maggiori e minori, stipulata ai sensi dell'art. 1, comma 998 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dell'articolo 19-ter del D.L. 135/2009 convertito con modificazioni dalla Legge 166/2009, sottoscritta in data 18 luglio 2012 tra C.I.N. S.p.A. e Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ("Convenzione"), spetta al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ed il Ministero dell'economia e delle finanze, secondo le rispettive competenze, l'attività di vigilanza sulla Società come di seguito descritto.

L'attività di vigilanza riguarda:

- a) La vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla Convenzione, nonché dei propri provvedimenti, senza che da tale vigilanza resti diminuita la responsabilità della Società;
- b) La richiesta di informazioni e l'effettuazione di controlli, anche ai fini dell'applicazione delle penalità previste dall'articolo 13 della Convenzione, con poteri di ispezione e di acquisizione della documentazione e delle notizie utili in ordine alla vigilanza di cui all'alinea precedente;
- c) La richiesta, con cadenza semestrale, dei dati contabili al fine dell'eventuale attivazione di istanza di verifica prevista dalla Convenzione;
- d) La verifica dell'idoneità delle navi adibite ai servizi di collegamento;
- e) L'approvazione dei piani delle navi;
- f) La proposta della risoluzione del rapporto per inadempimento.

Sistema di Controllo Interno

La Società ha adottato un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte al monitoraggio del rispetto dei propri obiettivi strategici nonché al fine di perseguire:

- (i) L'efficace andamento dei flussi informativi con particolare riferimento alle informazioni di natura economica e finanziaria;
- (ii) L'efficacia ed efficienza dei processi aziendali, quali ad esempio i processi amministrativi, produttivi, informativi, di *reporting*;
- (iii) Il rispetto delle leggi, dei regolamenti, della Convenzione, delle norme e delle procedure aziendali adottate dalla Società;
- (iv) La salvaguardia del valore patrimoniale e reputazionale della Società e la protezione da danni e perdite.

Il controllo interno è affidato alla funzione di Internal Audit, in *staff* all'Amministratore Delegato. Inoltre sono responsabili dei processi di controllo interno, di monitoraggio e di vigilanza della Società principalmente anche:

- (i) L'Amministratore Delegato;
- (ii) Il D.P.A. (*Designated Person Ashore*);
- (iii) Il Collegio Sindacale;
- (iv) L'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Struttura dei poteri e delle deleghe

Dal 7 luglio 2015, con l'acquisizione della totalità delle azioni di C.I.N. S.p.A. da parte Della Moby S.p.A., la Società è divenuta ad una riorganizzazione dei poteri ed a una revisione della struttura dei poteri e deleghe in favore di un sistema che permetta una chiara e formalizzata assegnazione di poteri (autorizzativi e di firma) e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e delle soglie di approvazione. La Società ha pertanto definito un sistema di poteri e di responsabilità in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa e nel rispetto dei principi secondo cui a nessuno sono attribuiti poteri illimitati se non con un abbinamento di firma.

Assetto organizzativo

La Società, nella consapevolezza della rilevanza del proprio assetto organizzativo ai fini della corretta attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, si è dotata di un assetto che permette una chiara individuazione delle strutture organizzative principali, delle rispettive aree di competenza, delle principali responsabilità nonché dei principali obblighi informativi.

L'assetto organizzativo della Società prevede al proprio apice, in linea gerarchica, l'Amministratore Delegato, al quale in *staff* riportano direttamente:

- (i) La Funzione di Internal Audit;
- (ii) La Funzione sindacale e lavoro;
- (iii) La Funzione Affari Legali e Societari;
- (iv) La Segreteria di Direzione;
- (v) La Direzione Sistemi Informativi;

I ruoli, le competenze e le responsabilità dei presidi appena indicati sono declinati con specifica attenzione alla normativa di settore applicabile.

L'assetto organizzativo della Società prevede due macro direzioni, la Corporate e la Traghetti, che riportano all'Amministratore Delegato e al Presidente. In particolare la direzione corporate si declina in 6 direzioni:

- (i) Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo;
- (ii) Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- (iii) Direzione Acquisti;
- (iv) Direzione Sistemi Informativi;
- (v) Direzione Affari Legali e Societari;
- (vi) Direzione Relazioni Esterne.

La Direzione Traghetti si declina in 5 direzioni:

- (i) D.P.A. Direzione Armamento;
- (ii) Direzione Commerciale Passeggeri;
- (iii) Direzione Commerciale Merci;
- (iv) Direzione Tecnica;

La capillare ripartizione di competenze appena descritta, definita con riferimento alle attività in concreto poste in essere dalla Società, è uno dei presidi adottati dalla Società al fine di (i) garantire un corretto esercizio delle competenze nella chiarezza dei ruoli assegnati ad ogni funzione e (ii) a consentire un adeguato scambio di flussi informativi.

La Società sta aggiornando le procedure operative afferenti il Manuale delle Procedure del Gruppo Tirrenia attualmente in vigore sulla base delle mutate esigenze organizzative derivanti dal mutato assetto societario a fare data dal 7 luglio 2015.

3.4. Responsabilità e poteri decisionali in merito all'Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario¹².

Il Consiglio di Amministrazione di C.I.N. S.p.A. ha, pertanto, la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante del Modello adottato da C.I.N. S.p.A.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione di C.I.N. S.p.A., seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

E' competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

¹² In quest'ottica, per "organo dirigente" si è inteso il Consiglio di Amministrazione (cfr. per tutti in dottrina, FABRIZIO BAVA, *La responsabilità amministrativa della società e l'individuazione dell'organismo di vigilanza*, in *Impresa c.i.*, n. 12/2002, p. 1903; ALESSANDRA MOLINARI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in *il Fisco* n. 38/2003, p. 15518).

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce l'implementazione e il rispetto effettivo dei protocolli preventivi nelle aree aziendali "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine il Consiglio di Amministrazione di C.I.N. S.p.A. si avvale:

- Dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- Dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

3.5. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Società ha adottato e modificato il presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione tenendo in considerazione l'attività effettuata e la struttura organizzativa esistente.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere ad una corretta e trasparente gestione della Società e al rispetto delle norme e dei principi etici nel perseguimento dell'oggetto sociale, migliorando, in tal modo, la *corporate governance*, e limitando, di conseguenza, il rischio di commissione dei Reati anche mediante l'informazione ai Destinatari sul sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle norme.

Il Modello quindi predispose gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare introducendo o rafforzando un vero e proprio sistema dei controlli interni finalizzato, nello specifico, a garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

3.6. Elementi fondamentali e principi generali del Modello di C.I.N. S.p.A.

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto, gli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di C.I.N. S.p.A. possono essere così brevemente riassunti:

- Individuazione delle Attività aziendali che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti, ai sensi del Decreto, per la Società (*risk assessment*) (cfr. Parte Speciale del Modello);
- Protocolli, generici e specifici, in essere sulle Attività aziendali a rischio, a garanzia dei principi di controllo, tra cui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (cfr. Parte Speciale del Modello);
- Principi etici da applicare ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, volti a definire la necessità di osservare le leggi ed i regolamenti vigenti (cfr. Codice Etico);
- Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello nonché il compito di proporre un'eventuale modifica dello stesso nel caso

di significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (cfr. Cap. 4);

- Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per facilitare lo svolgimento dell'attività di vigilanza (cfr. Parte Speciale del Modello);
- Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole comportamentali e di controllo indicate nel Codice Etico e nel Modello (cfr. cap. 6);
- Attività di informazione, sensibilizzazione e formazione ai Destinatari, finalizzata a garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello (cfr. cap. 7).

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti all'interno di C.I.N. S.p.A., ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree ed attività a rischio. Inoltre, nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge applicabili, in particolare le norme applicabili alla Società.

Il Modello, pertanto, tiene conto delle procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge e complessivamente risulta essere un insieme di regole, di procedure e strutture organizzative che, da una parte, assicurano il rispetto delle strategie aziendali e di gruppo ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia del valore delle attività, la protezione delle perdite, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali e, dall'altra parte, la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di settore nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito dalle regole della Società e non ne modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme di settore applicabili, al Codice Etico e alla normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato.

Il Modello adottato coinvolge pertanto ogni aspetto dell'attività della Società e rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi generali su cui si basa il Modello di C.I.N. S.p.A., rinvenibili in concreto nei protocolli preventivi, generici e specifici, elencati e descritti nella Parte Speciale, sono i seguenti:

- Separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto nel rispetto del principio secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- Chiara e formalizzata assegnazione di poteri (autorizzativi e di firma) e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e delle soglie di approvazione. I poteri e le responsabilità sono definiti in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa e nel rispetto dei principi secondo cui a nessuno sono attribuiti poteri illimitati se non con un abbinamento di firma.

- Esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- "Proceduralizzazione" delle Attività a rischio di reato, al fine di:
 - Definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - Garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - Garantire, ove necessario, ***l'oggettivazione*** dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- Utilizzo del sistema di controllo di gestione con verifiche periodiche, in grado di fornire una tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza, dell'insorgere o dell'esistenza di situazioni anomale relativamente ai flussi finanziari (ovvero di deroghe e criticità, inerenti, per esempio, extrabudget, termini di pagamento);
- Istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle attività a rischio di reato, anche attraverso l'istituzione della funzione di Internal Audit;
- Istituzione, esecuzione e documentazione di un Modello di Organizzazione e di Gestione per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro valido per la prevenzione dei reati in materia di sicurezza connessi con i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime che ha lo scopo di definire i principi di riferimento, le relative caratteristiche e le principali modalità operative per l'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti, dei contrattisti e dei clienti e la tutela dell'incolumità pubblica;
- Esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

3.7. Percorso operativo e metodologico che ha portato alla costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, C.I.N. S.p.A. ha svolto una serie di attività propedeutiche dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

⇒ **Attività di risk assessment**

L'attività in oggetto, finalizzata all'individuazione dei profili di rischio della Società, è stata svolta in *self assessment* dal *team* aziendale (Gruppo di lavoro aziendale) costituito, in considerazione della complessità del progetto, al fine di programmare ed eseguire le fasi operative del progetto stesso. Il *Risk Assessment*, finalizzato ad individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato mediante l'analisi dell'organizzazione, delle funzioni e dei processi aziendali della Società, ha preso avvio dall'analisi documentale, ed è stato successivamente realizzato tramite interviste.

Durante tale attività sono stati identificati anche i soggetti interessati dall'attività di monitoraggio. L'analisi dei potenziali rischi ha avuto ad oggetto le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda, considerando anche i dati inerenti la storia dell'ente e dati di settore.

In particolare, l'analisi del rischio di reato ha permesso alla Società di completare i seguenti passaggi:

1. Valutazione del livello di vulnerabilità di ciascuna attività (analisi vulnerabilità);
2. Individuazione e valutazione delle minacce rispetto a ciascuna attività critica (analisi delle probabilità di minaccia);
3. Valutazione del potenziale impatto che la realizzazione di una minaccia può causare per ciascuna attività (analisi degli impatti);
4. Valutazione delle contromisure applicate (analisi delle contromisure).

Attraverso la compilazione del questionario e interviste dirette al personale coinvolto, è stato possibile calcolare il grado di rischio ottenendo la mappa delle aree a rischio e la mappa attività a rischio.

Al termine del Risk Assessment sono state redatte delle schede sintetiche per singola funzione aziendale, che associano alle diverse attività svolte dalla funzione in oggetto i potenziali rischi di realizzazione dei reati previsti dal Decreto. A conclusione è stata inoltre predisposta una matrice riepilogativa che evidenzia l'allocatione dei diversi rischi di realizzazione dei reati 231 nella struttura organizzativa di C.I.N. S.p.A. (mappa delle Aree a rischio di reato, in allegato alla Parte Speciale del Modello).

Le risultanze dell'attività del Risk Assessment sono riepilogate nel documento "Esiti risk assessment e piano di gestione del rischio", agli atti della Società.

⇒ **Valutazione e validazione dei presidi esistenti**

Le attività precedentemente descritte sono state completate dall'Analisi delle vulnerabilità, ovvero la valutazione del sistema di controlli preventivi (organizzativi, fisici e tecnologici) già esistenti all'interno della Società. Tale attività ha permesso di documentare la conformità dei controlli preventivi esistenti e di individuare i presidi che è necessario implementare affinché la Società sia maggiormente tutelata abbassando i rischi di commissione dei reati, considerando le attività e le aree di rischio-reato.

Nella predisposizione del presente Modello infatti si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tali presidi si concretizzano in protocolli di decisione finalizzati a gestire i profili di rischio di C.I.N. S.p.A. nel rispetto dei principi di:

- Chiara attribuzione di ruoli e responsabilità;

- Poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- Separazione di compiti e funzioni compatibilmente con l'operatività e la struttura organizzativa di C.I.N. S.p.A.;
- Tracciabilità, verificabilità e documentabilità del processo decisionale;
- Efficace sistema di controllo di gestione, anche attraverso l'utilizzo di sistemi gestionali informatici quali SAP.

In particolare, sono state sviluppate le seguenti attività:

- Definizione, formalizzazione e pubblicizzazione di ruoli, funzioni, competenze, responsabilità e poteri (*organigramma, sistema di deleghe e procure*) in un'ottica di prevenzione dei fatti di reato richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- Definizione e formalizzazione di specifiche procedure organizzative, anche di gruppo;
- Formalizzazione del Codice Etico;
- Istituzione di un Organismo di Vigilanza 231 interno dotato di poteri autonomi e indipendenti rispetto al vertice aziendale con compiti di verificare l'efficacia e l'effettività del Modello (ovvero di idoneità del Modello di prevenire i reati in ottica *ex ante*) e regolamentare i flussi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231 e *reporting* agli organi rappresentativi dell'ente.
- Predisposizione della procedura sanzionatoria e disciplinare nei confronti di amministratori, dirigenti, dipendenti, fornitori di prestazioni professionali o servizi e, più in generale, di terzi soggetti che agiscono per conto della Società.

⇒ **Valutazione dei presidi mancanti- Piano di gestione del rischio**

Sulla base dell'analisi di cui sopra, la Società ha deciso di implementare alcuni ulteriori specifici Protocolli al fine di arginare il rischio nelle principali attività e processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal Decreto. I protocolli sono attuati ovvero in fase di attuazione dalla Società.

Ogni area e attività a rischio è governata da uno o più protocolli di decisione specifici oltre che dai principi del Codice Etico.

Le attività sopra descritte hanno condotto alla definizione da parte di C.I.N. S.p.A. del Modello e del presente documento descrittivo del Modello, che è così strutturato:

(i) **Parte Generale**, che descrive:

- Il quadro normativo di riferimento;
- La realtà aziendale (sistema di governance e assetto organizzativo di C.I.N. S.p.A.);
- La metodologia adottata per le attività di analisi delle attività sensibili e gap analysis;
- L'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- La funzione del Sistema Disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- Il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
- I criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

(ii) **Parte Speciale**, che descrive:

- Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito essere a rischio in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- I processi/attività sensibili di C.I.N. S.p.A.;
- I protocolli preventivi, generici e specifici, adottati dalla Società per gestire il rischio reato;
- I controlli e flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei singoli membri

Il Decreto identifica in un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b)), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "organismo dell'Ente" giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle caratteristiche dimensionali della Società, sia delle regole di corporate governance, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti sia interni che esterni all'Ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di cui sotto.¹³

Nel caso di specie il Consiglio di Amministrazione della Società ha affidato il relativo incarico ad un organismo collegiale appositamente istituito, caratterizzato dai seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza: valutati, in estrema sintesi¹⁴, in relazione alla funzionalità dell'organismo nella sua globalità¹⁵. Concorrono a garantire il requisito in questione:
- Il possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo, autonomia da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento esercitabile da parte di qualunque componente della

¹³ Si evidenzia che in conformità con quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, le possibili soluzioni per l'individuazione e configurazione dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti. Ciò detto si segnala che parte della dottrina ha espresso critiche a tale orientamento;
- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*;
- creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti interni all'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., un sindaco) e da soggetti esterni (es. consulenti, esperti dotati di effettiva competenza ed esperienza professionale in tema di *compliance*, controllo interno e relativi profili giuridici, ecc.) con la presenza di uno o più amministratori non esecutivi e/o indipendenti che diano garanzia di effettività sul controllo dell'alta amministrazione e di omogeneità di indirizzo;
- per gli enti di piccole dimensioni, attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza all'organo dirigente.

¹⁵ Il documento dell'AODV del 1° febbraio 2010 in tema di "*Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza*" attesta che l'obiezione circa la (possibile) mancanza di indipendenza di taluni dei componenti risulta superata, nella visione dell'ABI, dal giudizio di indipendenza dell'organismo nel suo insieme: "*la collegialità della funzione e la provenienza dei suoi componenti dalle diverse "anime della società" (la base, il vertice, il controllo) possono costituire elementi che favoriscono la dialettica interna e l'indipendenza dei suoi membri dalle singole aree di appartenenza*". Parimenti, le linee guida di Confindustria osservano sul punto che "*Con riferimento all'OdV a composizione plurisoggettiva ci si deve chiedere se i requisiti di autonomia ed indipendenza siano riferibili all'Organismo in quanto tale ovvero ai suoi componenti singolarmente considerati. Si ritiene che con riferimento ai componenti dell'Organismo reclutati all'esterno i requisiti di autonomia ed indipendenza debbano essere riferiti ai singoli componenti. Al contrario, nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dell'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità*".

Società (i.e. indipendenza di giudizio e autonomia decisionale). Conseguentemente – fatta eccezione per il rapporto di lavoro subordinato preesistente (per quanto concerne i membri dell’Organismo di Vigilanza interni alla Società) – proprio per preservare il requisito *de quo* è vietato ai membri dell’Organismo di Vigilanza intrattenere con la Società e/o con Soggetti Rilevanti (quali, ad esempio, componenti il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, ecc.) rapporti di natura economico/finanziaria significativi. L’autonomia decisionale si esprimerà nell’esercizio di poteri ispettivi, di accesso alle informazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, quale necessario completamento di un’autonomia non meramente formale ma sostanziale, ne consegue l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza della possibilità di disporre di forme di autonomia finanziaria e di potestà autoregolamentari;

- L’insindacabilità delle decisioni. Al fine di garantire la terzietà in questione l’Organismo è composto da soggetti non in conflitto di interessi con l’azienda e che si trovino in una posizione organizzativa adeguatamente elevata da garantire l’indipendenza dagli organi esecutivi;
- La collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione, il che implica l’assenza di ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle diverse aree, funzioni e direzioni della Società (i.e. autonomia gerarchica rispetto ai soggetti sottoposti a controllo);
- La possibilità di relazionarsi direttamente con tutti i soggetti che svolgono l’attività nella Società o per conto della stessa;

b) professionalità¹⁶: intesa, in estrema sintesi, come:

- Possesso di adeguate competenze specialistiche (quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, competenze in materia di organizzazione aziendale, di profili giuridici [soprattutto, ma non soltanto, penalistici] e dell’ambito di operatività della Società [i.e. conoscenza nella normativa in tema di istituti di pagamento e di antiriciclaggio], ecc.) da verificare con riferimento ai singoli membri;
- Dotazione di strumenti e tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziale, che possono essere utilizzate:
 - Per indicare agli organi competenti l’adozione delle misure più idonee per l’osservanza del Modello;
 - Per poter verificare nell’espletamento dei compiti propri di vigilanza che i comportamenti tenuti rispettino effettivamente quelli codificati nel Modello e nel Codice Etico;
 - Per procedere all’aggiornamento del Modello;

c) Continuità dell’azione¹⁷: requisito che rende necessaria una “struttura” interna dedicata all’attività di supporto all’Organismo di Vigilanza (da realizzarsi nel concreto con la nomina di almeno un

¹⁶ L’Organismo di vigilanza deve essere in possesso delle necessarie competenze al fine di poter compiere molteplici attività: (quali ad esempio) di campionamento statistico, in termini di analisi e valutazione dei rischi; di apprezzamento delle misure per il contenimento dei rischi medesimi; di analisi di *flow-charting* di procedure e processi; di disamina delle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; di apprezzamento delle metodologie poste in essere per l’individuazione di frodi. Un profilo che sta assumendo un rilevanza crescente, da ultimo, sembra essere quello della *expertise* tecnica relativa alle singole fattispecie di reato di cui possono rispondere gli enti.

¹⁷ Si veda la definizione delle linee guida di Confindustria secondo cui perché il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza sia efficace deve essere costante nel tempo ed in continua interazione con il *management* aziendale e le più

membro interno alla struttura della Società). Specificamente la composizione dell'Organismo di Vigilanza (quando si opta per la forma collegiale) "deve essere declinata nella ricerca del giusto *mix* tra professionalità esterne all'Ente, in grado di conferire autorevolezza ed indipendenza all'Organismo, e soggetti interni (ma avulsi dall'operatività gestionale dell'Ente), questi ultimi gli unici, a ben vedere, in grado di assicurare, da un lato, approfondita conoscenza dei profili organizzativi e gestionali dell'Ente, dall'altro la continuità d'azione richiesta dalla normativa e dalla prassi¹⁸".

4.2. Sintesi dei compiti e delle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Avuto riguardo agli elementi sopra evidenziati, in ottemperanza a quanto previsto all'Articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza - avente il compito di controllare il corretto funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, con il supporto delle competenti funzioni della Società, in particolare del collegio sindacale e di consulenti legali esterni - è costituito da un organo collegiale¹⁹ nominato dal Consiglio di Amministrazione²⁰.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto su tale organo rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

Per adempiere al meglio alle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvale del supporto di quelle altre funzioni aziendali della Società che, di volta in volta, si rendessero utili per il perseguimento delle finalità ad esso riservate.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- Attivare le procedure di controllo;

significative funzioni di staff, quali il controllo di gestione, l'internal auditing, il legale, l'amministrazione, il bilancio, la finanza, i sistemi operativi, l'organizzazione, la gestione delle risorse umane.

¹⁸ Informazioni tratte dal citato documento dell'AODV del 1° febbraio 2010.

¹⁹ In quanto soggetto più idoneo a svolgere il tipo di attività richiesta, attesi i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione. La scelta effettuata dalla Società dovrà essere formalizzata in una espressa disposizione (delibera del Consiglio di Amministrazione) che motivi le ragioni dell'opzione adottata.

²⁰ Al momento della formale adozione del Modello l'organo dirigente dovrà:

- comunicare alla struttura i compiti dell'OdV ed i suoi poteri, prevedendo, in via eventuale, sanzioni in caso di mancata collaborazione;
- comunicare ai soci le scelte effettuate.

- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- Verificare l'efficienza ed efficacia del Modello adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- Verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- Promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- Predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organo deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- Coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- Predisporre una relazione informativa su base annuale per il Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse;
- Formulare le proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - Significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - Significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - Modifiche normative;
- Segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

La definizione delle modalità concrete di svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza (quali ad esempio calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e procedure di analisi, ecc...), è rimessa allo stesso organismo, il quale in questi casi disciplina il proprio funzionamento interno tramite l'adozione di un regolamento interno di funzionamento.

Sono disciplinati nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, cui si rinvia:

- Le caratteristiche dell'attività dell'Organismo;
- La struttura e composizione dell'Organismo;
- I poteri e ai compiti attribuiti all'Organismo;
- Le modalità di funzionamento dell'Organismo;
- Gli obblighi di *reporting* nei confronti dell'organo dirigente della Società.

4.3. Verifiche periodiche sul modello

Il Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

1. Verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica degli atti/contratti societari di maggiore importanza conclusi in aree di attività riconosciute a rischio;
2. Verifiche delle procedure: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettività del Modello. Inoltre, sarà effettuata una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, dei fatti considerati a rischio, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di Reato previste dal Decreto anche con interviste a campione.

Il controllo del corretto funzionamento del Modello è demandato all'Organo di Vigilanza, il quale potrà avvalersi anche dell'ausilio del supporto di personale interno alla Società e/o del supporto di soggetti terzi esterni alla società secondo quanto meglio specificato nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza cui si rinvia.

4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- Il dipendente, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, e in generale tutti gli *stakeholders* per quanto riguarda i rapporti con l'azionista di maggioranza e l'attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto di seguito previsto;

- L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- Nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione al Presidente del Collegio Sindacale.

E' assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. In ogni caso i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- a) Le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, eccetera);
- b) Le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

4.5. Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima, con le seguenti modalità:

- **E-mail:** odv231@tirrenia.it;
- **lettera all'indirizzo:** Compagnia Italiana di Navigazione S.p.A., Organismo di Vigilanza 231, Via Larga 26 , 20122 Milano

Le informazioni, le segnalazioni, i report, e le relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito a: (i) attuazione del Modello, (ii) eventuali aspetti critici, (iii) necessità di interventi modificativi.

Sono previste le linee di *reporting* di seguito indicate:

- La prima, su base continuativa e informale, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- La seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione con la presenza del Collegio Sindacale.

5. CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, la Società si è dotata di un documento definito Codice Etico, ed i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico è un documento che contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza a tutto il Personale e a tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

In particolare, il Codice Etico di C.I.N. S.p.A. è espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito.

C.I.N. S.p.A. è impegnata ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con esso collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente a verifica, aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

6. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI/SANZIONATORIE

6.1. Norme di riferimento e condotte rilevanti (cenni)

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto, un requisito di essenziale importanza ai fini della configurabilità del Modello come esimente è, altresì l'introduzione di "... *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*". Pertanto, un'efficiente attuazione del Modello non può prescindere dall'individuazione e dalla previsione di un sistema di sanzioni adeguate e proporzionate alle violazioni delle disposizioni del Modello stesso o dei principi contenuti nel Codice Etico.

Al pari delle altre disposizioni del Modello anche il sistema sanzionatorio in oggetto è indirizzato a tutti i Destinatari della Società e si estende (tramite l'adozione dei meccanismi negoziali di seguito indicati) anche a terzi che operino per conto della Società (nei limiti in precedenza indicati). Pertanto, il sistema prevede sanzioni adeguate e relative alla diversa tipologia di rapporto instaurato con la Società. In tale prospettiva sono previste misure sanzionatorie di natura disciplinare e di natura contrattuale/negoziale applicabili alle diverse fattispecie da considerare che si risolvono, in sostanza, nell'assunzione di provvedimenti diretti ad incidere più o meno "significativamente" (in proporzione alla violazione perpetrata) sul rapporto di lavoro, sulle cariche degli esponenti aziendali e/o o sul diverso rapporto negoziale instaurato tra la Società e soggetti terzi.

Va evidenziato che in considerazione della rilevanza e della centralità del Modello, le infrazioni a tale sistema, oltre a danneggiare la Società, compromettono il legame di fiducia intercorrente fra la Società ed i dipendenti e legittimano l'irrogazione da parte delle Società di sanzioni disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde ed è scollegato dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le disposizioni del Modello e le regole di condotta del Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare e tanto meno dall'affermazione di una responsabilità ex Decreto per la Società che, eventualmente, potrebbe derivare da tali comportamenti.

Principio immanente nel sistema sanzionatorio disciplinare è quello di "proporzionalità" tra condotta "trasgressiva" e conseguenza sanzionatoria. Nell'ambito della valutazione del principio di proporzionalità potranno essere di ausilio, tra gli altri, i seguenti parametri:

- La gravità della violazione, valutata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è realizzata la violazione;
- Il tipo di rapporto di lavoro instaurato con la "controparte/lavoratore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- La reiterazione nel tempo di condotte "trasgressive" (dei principi del Modello, del codice etico o degli ordini/direttive impartiti dalla Società, ecc.), ossia esistenza di precedenti violazioni commesse dal medesimo soggetto.

La Società applica i seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro (di seguito "CCNL"):

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1 luglio 2015 "*per il personale navigante ed amministrativo delle Società che svolgono servizi di cabotaggio di breve, medio e lungo raggio sia con navi superiori a 50 TSL sia con unità veloci HSC, DSC e aliscafi*";

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1 luglio 2015 “per i Comandanti e i Direttori di Macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 TSL dell’armamento nazionale”;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30 dicembre 2014 “per i dirigenti di aziende industriali”.

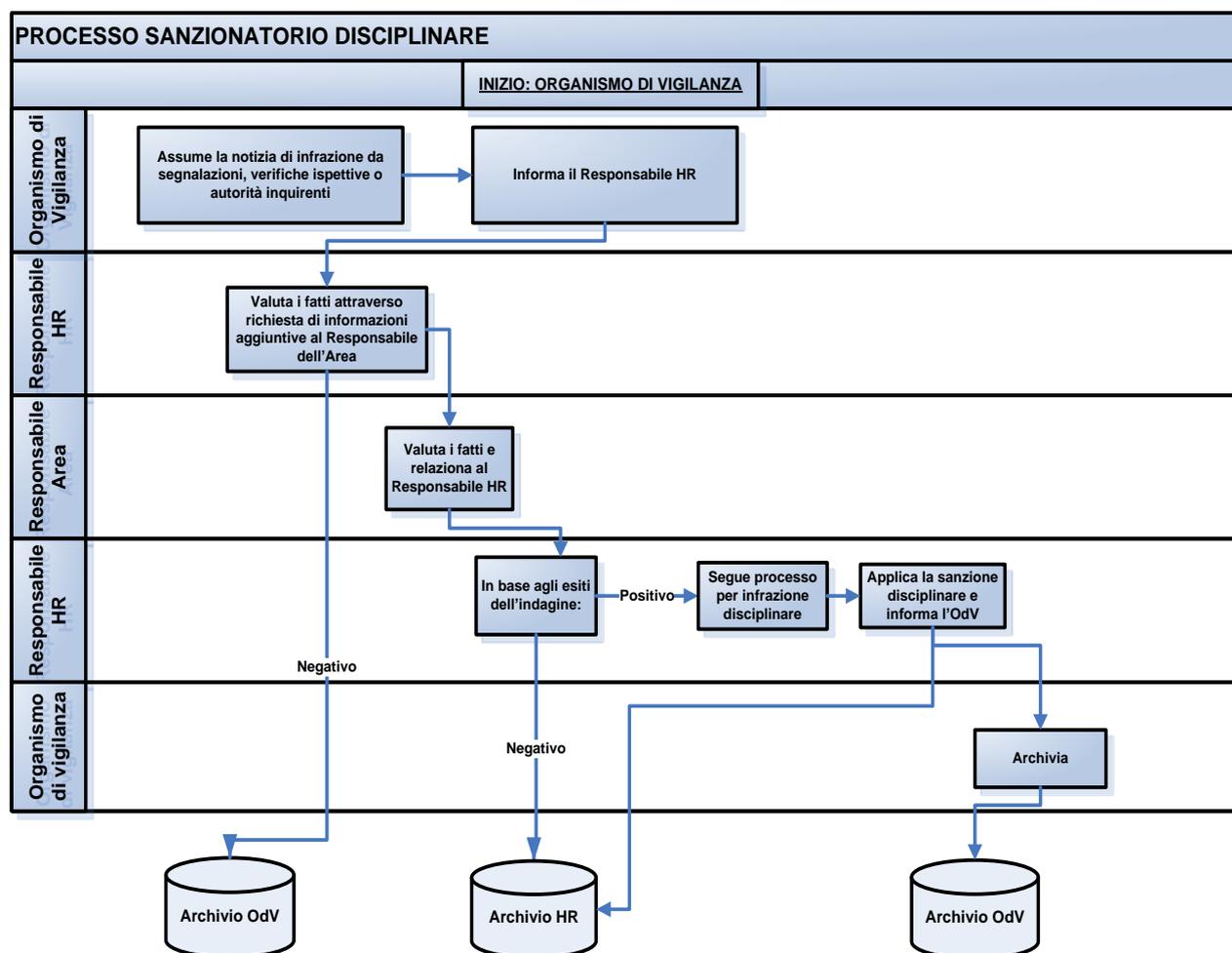
A tali disposizioni è, pertanto, necessario far riferimento, in via generale, per l’individuazione delle misure sanzionatorie connesse alle violazioni del Modello da parte dei Destinatari che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari.

Da punto di vista procedurale trovano applicazione il disposto dell’art. 7 della legge n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) e le normative contrattuali dianzi citate.

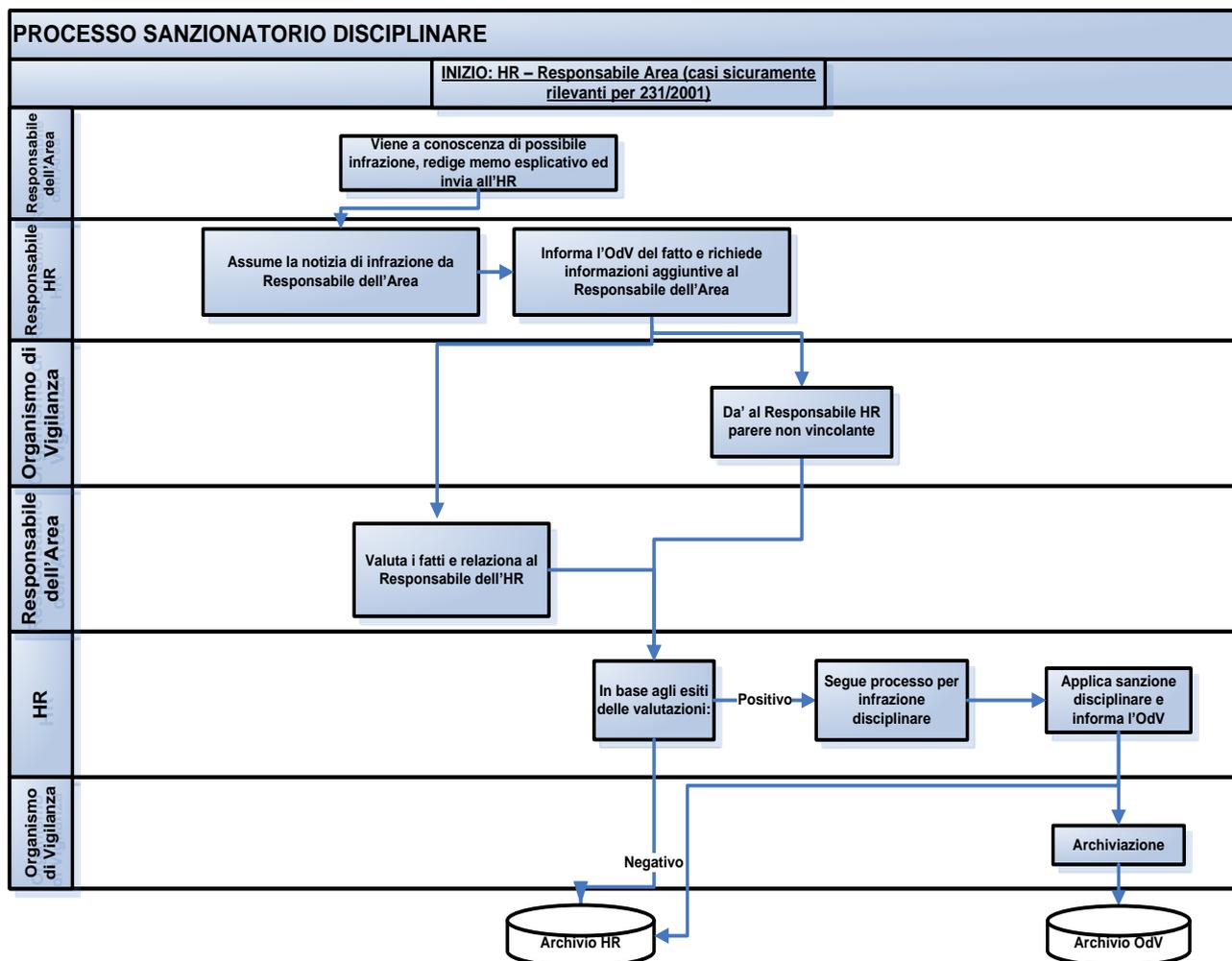
6.2. Struttura del sistema disciplinare

Di seguito si riportano in termini schematici i flussi procedurali delle diverse forme di partecipazione dell’Organismo di Vigilanza al sistema disciplinare e la procedura operativa per l’applicazione del sistema disciplinare in funzione delle diverse tipologie di potenziali destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

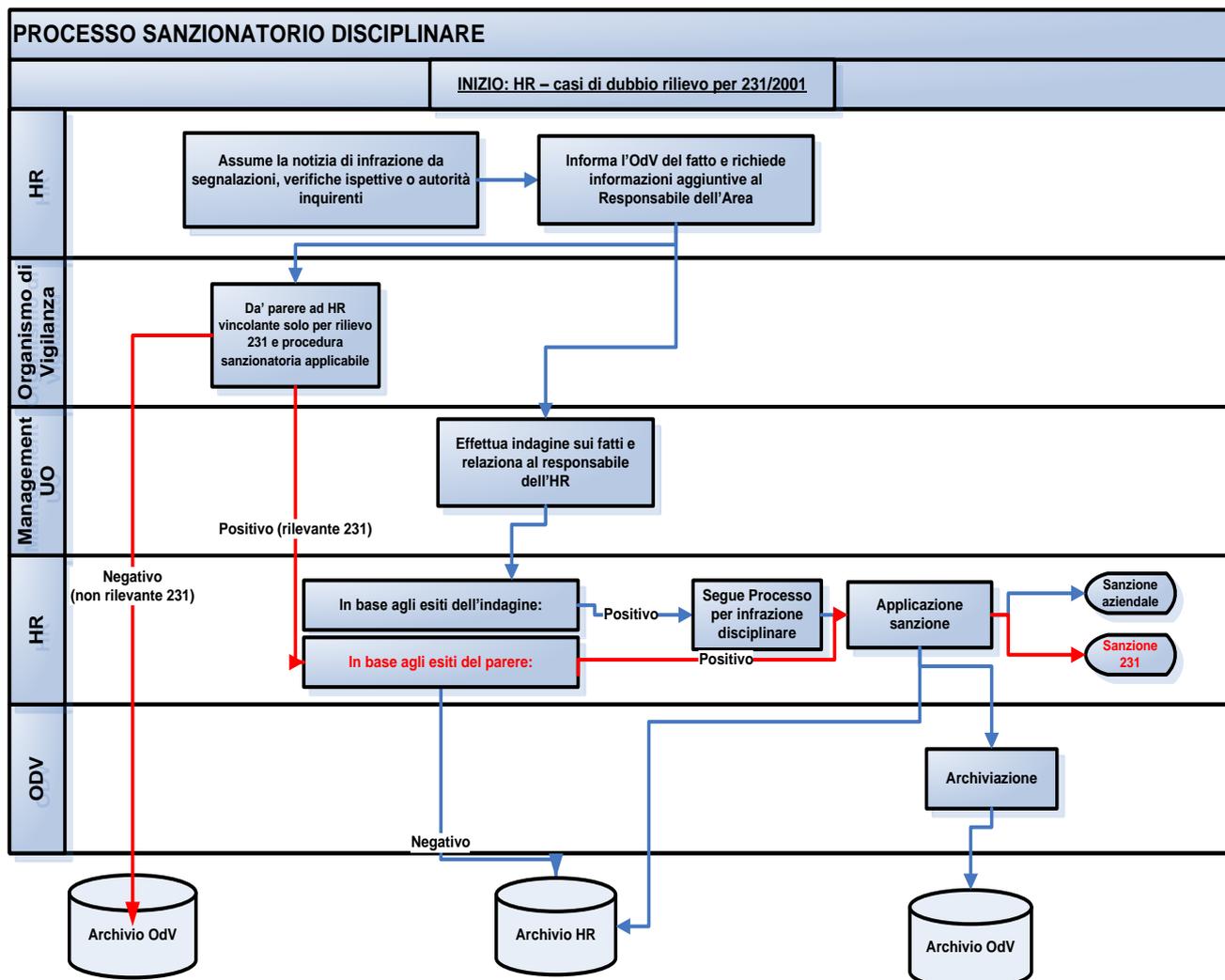
a) Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Organismo di Vigilanza



b) Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi sicuramente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001)



c) Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi di dubbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001).



6.3. Disposizioni applicabili ai lavoratori della Società – misure sanzionatorie per i dipendenti addetti agli uffici e per i lavoratori marittimi ai sensi del CCNL (CCNL 1.7.2015 “per il personale navigante ed amministrativo della Società che svolgono servizi di cabotaggio di breve, medio e lungo raggio sia con navi superiori a 50 TSL sia con unità veloci HSC, DSC e aliscafi”).

Ai sensi del CCNL in vigore si applicano al **personale amministrativo** le seguenti sanzioni:

1. Rimprovero inflitto verbalmente per le mancanze lievi. La sanzione in questione verrà irrogata, ad esempio, nelle ipotesi in cui il lavoratore violi le norme comportamentali descritte nel Codice Etico e tali violazioni si esplichino nell’espletamento di attività in aree diverse da quelle c.d. “sensibili”, individuate come rilevanti nella “mappatura” delle attività maggiormente esposte al rischio-reato;

2. Rimprovero inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1). La sanzione in questione verrà irrogata in caso di recidiva, nell'anno solare, per i comportamenti sanzionati con il biasimo inflitto oralmente;
3. Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione. La sanzione in questione verrà irrogata, ad esempio, nelle ipotesi in cui il dipendente:
 - Violi od ometta di osservare le procedure aziendali, le norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o le disposizioni del Modello con riferimento ad attività che rientrano nell'ambito delle aree individuate come aree a rischio Reato;
 - In violazione del dovere di diligenza, ometta di informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali anomalie riscontrate nella gestione o a comportamenti posti in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti a norma del Decreto;
4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci. La sanzione in questione verrà comminata in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa;
5. Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge. In applicazione delle disposizioni di legge e del CCNL e, comunque, nel rispetto delle norme procedurali poste a tutela dei lavoratori, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, ad esempio, nelle ipotesi in cui il dipendente nello svolgimento di un'attività in una delle aree individuate a rischio Reato e violando i doveri fissati dalle direttive e procedure interne, pone in essere una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e/o alle regole di comportamento del Codice Etico:
 - Commettendo uno dei Reati di cui al Decreto;
 - Diretta in modo non equivoco a commettere uno dei Reati di cui al Decreto;
 - Tale da comportare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

Ai sensi del CCNL in vigore si applicano al **personale navigante** le seguenti sanzioni:

1. Rimprovero inflitto per iscritto nelle ipotesi in cui il lavoratore violi le norme comportamentali descritte nel Codice Etico e tali violazioni si esplichino nell'espletamento di attività in aree diverse da quelle c.d. "sensibili", individuate come rilevanti nella "mappatura" delle attività maggiormente esposte al rischio-reato;
2. Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione (calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata all'art. 32 del CCNL). La sanzione in questione verrà irrogata, ad esempio, nelle ipotesi in cui il dipendente:
 - Violi od ometta di osservare le procedure aziendali, le norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o le disposizioni del Modello con riferimento ad attività che rientrano nell'ambito delle aree individuate come aree a rischio Reato;
 - In violazione del dovere di diligenza, ometta di informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali anomalie riscontrate nella gestione o a comportamenti posti in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti a norma del Decreto.

4. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni e dal turno particolare per un massimo di quattro mesi. La sanzione in questione verrà comminata in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa;
5. Licenziamento disciplinare senza preavviso e risoluzione del contratto di imbarco e/o cancellazione dal turno particolare o dall'elenco del personale in C.R.L. con le altre conseguenze di ragione e di legge. In applicazione delle disposizioni di legge e del CCNL e, comunque, nel rispetto delle norme procedurali poste a tutela dei lavoratori, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, ad esempio, nelle ipotesi in cui il dipendente nello svolgimento di un'attività in una delle aree individuate a rischio Reato e violando i doveri fissati dalle direttive e procedure interne, pone in essere una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e/o alle regole di comportamento del Codice Etico:
 - Commettendo uno dei Reati di cui al Decreto;
 - Diretta in modo non equivoco a commettere uno dei Reati di cui al Decreto;
 - Tale da comportare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

6.4. Misure sanzionatorie per i dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dal CCNL e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- a) Violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- b) Violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei Reati.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

6.5. LE ALTRE MISURE SANZIONATORIE

6.5.1. Disposizioni applicabili agli amministratori e ai sindaci della Società

Nel caso in cui i soggetti che pongono in essere condotte in contrasto con ed in violazione delle prescrizioni del Modello e/o delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico siano componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, gli altri esponenti degli organi aziendali citati o chiunque abbia notizia della violazione dovrà darne tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, verificata senza indugio la fondatezza della segnalazione, dovrà con altrettanta tempestività

informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'assunzione dei provvedimenti del caso (revoca, ecc).

6.5.2. Disposizioni applicabili agli i membri dell'Organismo di Vigilanza della Società

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello e delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dovranno senza indugio comunicare l'avvenuta violazione al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, dovrà adottare gli opportuni provvedimenti ai sensi di legge.

6.5.3. Disposizioni applicabili ai terzi che intrattengono rapporti con la Società

Il sistema disciplinare nei confronti dei terzi non può che agire a livello contrattuale, con l'apposizione sui contratti rilevanti per la Società²¹ di clausole (ad esempio, risolutive a favore della Società) che impongano alla controparte l'obbligo di rispettare le regole descritte nel Codice Etico, i principi scaturenti dal Modello e/o le procedure, anche informatiche, adottate dalla Società (pena, ad esempio, la risoluzione di diritto del contratto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento nel caso in cui, dal comportamento della controparte, discendano danni per la Società²²). Una specifica procedura è adottata dalla Società.

²¹ Si dovrà provvedere, se possibile, a specifico addendum per i contratti già sottoscritti alla data di approvazione del presente Modello.

²² Nel corpo del testo contrattuale, ove possibile, sarà, altresì, inserita una clausola che, nei limiti consentiti dalla normativa in vigore, conferisce alla Società la facoltà di procedere alla richiesta del risarcimento dei danni subiti nel caso in cui dalla condotta della controparte, anche rilevante ai sensi del Decreto, derivino danni alla Società stessa.

7. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE E INFORMAZIONE

7.1. Formazione ed informazione nei confronti dei destinatari del Modello

I destinatari diretti del Modello sono prontamente formati ed informati in merito:

- Al contenuto del Decreto;
- Al contenuto del Modello e del Codice Etico e ad eventuali aggiornamenti di tali documenti;
- Alle procedure aziendali adottate;
- A tutto quanto concorra e possa servire a garantire trasparenza nell'attività della Società.

L'adozione del Modello e del Codice Etico, così come ogni eventuale integrazione e modifica degli stessi sono inviati e comunicati a tutti i dipendenti via mail con l'esplicita indicazione della loro pubblicazione sul sito intranet dell'azienda, collocazione in apposita cartella della rete aziendale e apposizione negli appositi spazi aziendali (bacheche e spazi comuni) dei documenti stampati completi. La verifica dell'adozione di queste e di ogni altra più corretta forma di pubblicità ai dipendenti dei documenti relativi al modello organizzativo è affidata alla funzione di Internal Audit.

Nella comunicazione via mail, nella predetta cartella condivisa di rete e sul sito intranet aziendale sono inseriti il Modello, il Codice Etico, il Decreto e gli eventuali suoi aggiornamenti, e qualsiasi altra/o informazione/documento significativa/o ai fini della prevenzione dei Reati.

Sono predisposte (dalle competenti funzioni aziendali) opportune clausole contrattuali da inserire nei contratti di riferimento, in modo che ogni dipendente e collaboratore accetti in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico e dal Modello²³.

Inoltre, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza e dei diversi responsabili delle funzioni aziendali, si procederà all'organizzazione di una apposita attività di formazione. Specificamente, la divulgazione, che ha come obiettivo la corretta comprensione del Modello e dei valori in esso contenuti, sarà attuata in modo generale, ma anche con l'adozione di tecniche di informazione speciali e corsi "ad hoc" per coloro che partecipano all'espletamento di funzioni nei settori reputati a rischio di commissione degli illeciti in esame.

Formazione e informativa dovranno essere complete, accurate e accessibili e saranno ripetute periodicamente e con tempestività nel caso in cui per qualsiasi ragione il Modello dovesse essere modificato in quanto non più adeguato e/o efficace per la Società (a causa, ad esempio, della evoluzione normativa e/o di modifiche della struttura aziendale tali da impattare sull'adeguatezza ed efficacia del Modello). Ogni aggiornamento al Modello precedentemente adottato comporterà, pertanto, una nuova attività d'informazione e formazione che, a seconda dell'entità delle modifiche, si tradurrà in nuovi corsi, manuali operativi, circolari interne, ecc..

Il responsabile designato, in collaborazione con i responsabili delle singole aree aziendali e con l'Organismo di Vigilanza, monitora l'attività di informativa al fine di verificarne l'adeguatezza e gestisce l'attività di formazione. Inoltre, l'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello" e di "promuovere ed elaborare interventi di

²³ Cfr. anche le Linee Guida Confindustria. Peraltro, in merito, la dottrina suggerisce che ai nuovi assunti possa essere consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, copia del Modello e del Decreto. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo, nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

7.2. Informativa nei confronti dei terzi che intrattengono rapporti con la Società

A norma del Linee Guida “... è assolutamente necessario prevedere informativa e pubblicità ...” del Modello e del Codice Etico “...anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, consulenti, outsourcer ... etc.) secondo modalità differenziate ... distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di Reato Presupposto” ex Decreto.

Alla luce di tali indicazioni, i responsabili delle competenti funzioni aziendali di riferimento (o i soggetti eventualmente da questi delegati) forniscono (anche con l'utilizzo di mezzi telematici) ai soggetti con i quali la Società istaura rapporti contrattuali significativi per la propria operatività, informazioni sui principi del Modello e sul contenuto del Codice Etico. Nell'ambito dell'informativa a detti soggetti sarà, altresì, data la dovuta enfasi a clausole contrattuali inserite negli specifici contratti di riferimento, dirette a contrastare l'assunzione di condotte in violazione dei principi dei predetti documenti o delle direttive aziendali o in violazione delle norme vigenti.