



**Modello di Organizzazione, gestione e controllo  
ex D. Lgs. n. 231/01  
di Moby S.p.A.**

**Parte Generale**

Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 21 novembre 2007 e da ultimo modificato con delibera dell' 8 luglio 2021



## Sommario

Premessa: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.....	3
01. Il Modello Organizzativo di Moby S.p.A.....	4
1.1 Metodi e criteri per la sua predisposizione .....	4
1.2 Le sue finalità.....	5
1.3 I destinatari.....	6
02. Il Sistema 231 di Moby e la struttura del Modello .....	7
03. Codice Etico e di Condotta .....	7
04. L'Organismo di Vigilanza e di controllo.....	8
05. Il Sistema di Segnalazione (Whistleblowing) .....	8
06. Il Sistema Sanzionatorio.....	10
07. L'implementazione del Modello ed il suo aggiornamento .....	10
7.1 L'implementazione del Modello: i compiti e le responsabilità.....	10
7.2 Attività di comunicazione, diffusione e formazione.....	12
7.3 L'aggiornamento e del Modello Organizzativo .....	13

- 1 Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche
- 2 Organismo di Vigilanza
- 3 Sistema Sanzionatorio

## Premessa: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto legislativo n° 231/2001 (il Decreto), a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione. Copia del Decreto nel testo di volta in volta in vigore è disponibile nella rete intranet aziendale.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore ha inteso introdurre, per la prima volta, la responsabilità degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e coinvolgere nella punizione di tali illeciti il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci.

L'art. 5 del suddetto decreto ritiene "l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato. Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società può andare esente da responsabilità qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto idonei a prevenire reati della specie di quello commesso,
- la società ha istituito un organismo con autonomi poteri di controllo al quale è affidata: i) la Vigilanza sul funzionamento del modello, ii) il controllo sulla sua osservanza, iii) l'aggiornamento dello stesso,
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo,
- non c'è stata carenza di Vigilanza da parte dell'organo di controllo.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dal fatto che i soggetti in posizione apicale non hanno sufficientemente osservato gli obblighi di direzione e Vigilanza.

In sintesi, la responsabilità in esame sussiste in quelle ipotesi in cui una società, a fronte di una fattispecie delittuosa commessa (anche) nel suo interesse mostri di fatto una organizzazione d'impresa, colpevolmente negligente e non accorta, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione da parte della società di un Modello Organizzativo risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati e, in caso in cui ciò avvenga, di evitare che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti.

Tra i reati indicati dal Decreto e dalle successive integrazioni legislative, peraltro, solo alcuni possono riguardare concretamente l'attività della Società, pertanto è con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva.

I reati presi in esame sono elencati nell'**Allegato 1** alla presente Parte Generale, Elenco dei reati.

# 01. Il Modello Organizzativo di Moby S.p.A.

## 1.1 Moby S.p.A.

MOBY è la Compagnia di navigazione leader in Italia per il trasporto di auto e passeggeri verso le più belle isole del Mediterraneo, Sardegna, Corsica e Isola d'Elba e, grazie alla partnership con St. Peter Line, è diventata ambasciatrice del "Made in Italy" anche nel Mar Baltico, offrendo una crociera tra San Pietroburgo, Helsinki, Stoccolma e Tallinn.

La Compagnia è arrivata oggi alla sua quinta generazione di armatori, con una flotta composta da 20 navi che nel 2018 effettueranno oltre 13.000 partenze. Prima al mondo ad aver decorato le fiancate delle navi con i Looney Tunes della Warner Bros., MOBY è la compagnia per eccellenza dedicata alle famiglie, dove il divertimento, la cura degli ambienti, la qualità del servizio e l'eccellente offerta gastronomica, rappresentano la prima autentica emozione della vacanza.

I Fast Cruise Ferries della Compagnia sono tra i primi per qualità: da 3 anni consecutivi, MOBY è stata insignita del Sigillo di Qualità 2016, e 2017 e 2018, della prestigiosa Green Star ed è stata eletta dai passeggeri migliore compagnia di traghetti all'Italia Travel Awards 2017.

Il 2 gennaio 2012 MOBY acquisisce Toremar, Compagnia Regionale Toscana e nel Luglio del 2015 il 100% di Tirrenia.

Grazie alle sinergie tra le tre compagnie, MOBY diventa la prima compagnia di navigazione Italiana per le rotte nel mediterraneo.

La descrizione della struttura e delle attività della società è più ampiamente descritta nella Parte Speciale del presente Modello.

## 1.2 Metodi e criteri per la sua predisposizione

**Moby S.p.A.** (di seguito Moby o la Società), ha pertanto inteso predisporre il presente aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo alle recenti modifiche normative tra cui le modifiche alle norme sulla corruzione tra privati, all'introduzione nel novero 231 dei reati fiscali nonché alle norme in tema di whistleblowing;

Nella gestione della realizzazione del presente aggiornamento, la Società ed i suoi consulenti hanno inteso procedere sulla base dei seguenti principi:

- la semplificazione documentale. Si è ritenuto in tal senso di adottare un approccio di semplificazione al documento denominato Modello Organizzativo, preferendo rimandare ad allegati specifici ed intervenendo in maniera intensa direttamente sulle procedure di riferimento;
- l'analisi per processi e per funzioni piuttosto che per reati. L'analisi dei consulenti e della Società si è concentrata in particolare sull'analisi dell'attività tipica dell'impresa nel suo flusso normale, e nell'analisi di tutte quelle ulteriori attività di supporto al business. La rappresentazione di questa analisi è stata resa nella Parte Speciale del presente documento attraverso la creazione di allegati non divisi per reati come nei Modelli abitualmente diffusi nel mercato, ma per funzioni aziendali (e sostanzialmente per processi), sì da un lato per permettere una chiara e diretta informativa delle aree sensibili e riconoscibilità alle funzioni aziendali coinvolte e dell'altra per permettere la costruzione di flussi informativi e correlate verifiche dell'OdV in coerenza con l'analisi di base svolta per la costruzione del Modello.

In particolare, si è preliminarmente e dettagliatamente analizzata la struttura aziendale al fine di identificare le aree ed attività sensibili per la prevenzione dei reati, con riferimento sia ai rapporti ed all'assetto operativo interno della società, sia con riferimento ai rapporti ed ai contatti sviluppati con terzi (consulenti, outsourcers, fornitori e partner di ogni altro genere).

Si è proceduto, innanzitutto, ad analizzare il sistema di corporate governance adottato dalla Società. Successivamente si è ricostruito lo svolgimento pratico-operativo dell'attività aziendale mediante interviste *ad hoc*, effettuate al team di lavoro che ha collaborato all'elaborazione del presente Modello, con i *key managers* della Società, volte a fornire un quadro effettivo e completo dell'attività aziendale e delle sue articolazioni, prendendo in considerazione anche la cultura, l'ambiente etico della Società e gli eventuali precedenti della stessa nonché gli aspetti caratterizzanti ciascun processo gestionale e operativo. Tale mappatura (risk mapping e risk

assessment) specifica per ogni funzione aziendale, ha costituito il fondamento della c.d. *gap analysis*, ossia la ricognizione di quali presidi e procedure fossero necessari e da adottarsi per irrobustire e rendere più avanzata possibile la capacità della Società di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

La “mappatura delle aree di rischio” si è pertanto basata sui seguenti aspetti:

- Identificazione dell’attività oggetto di verifica;
- identificazione della funzione aziendale “owner” del processo, cioè sotto la cui responsabilità l’attività viene condotta;
- Identificazione della eventuale funzione aziendale “cooperante” cioè quella funzione che partecipa nell’attività aziendale in esame;
- individuazione della tipologia di reato da prevenire;
- previsione delle modalità con cui tali reati potrebbero essere commessi;
- analisi del grado di rischio della commissione dei reati evidenziati;
- analisi degli strumenti già esistenti in società a presidio del rischio di commissione dei reati;
- evidenza dei presidi ritenuti necessari per la migliore implementazione del sistema di prevenzione dei reati;
- elaborazione del grado di rischio residuale dell’attività.

La valutazione del rischio ha preso in considerazione diversi parametri e, in particolare, l’impatto della commissione del reato sull’attività sociale con riguardo in particolare alla intensità della sanzione, la probabilità della commissione del reato con riguardo sia alla tipologia del mercato sia alla storia della società. Si è poi valutato, sempre per ciascuna delle attività aziendali mappate nel corso del risk assessment, gli elementi di mitigazione di tali rischi, quali ad esempio l’esistenza di procedure, processi, prassi abituali, frequenza delle attività. La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è descritta nel relativo documento.

Grazie a questa specificità sarà possibile adeguare costantemente il Modello - contraddistinto, quindi, da un carattere dinamico - al contesto sociale e aziendale, in un’ottica di prevenzione del rischio di reato.

All’esito dell’analisi dei reati prospettati e alla luce dei possibili deficit di prevenzione concretamente ricollegabili al contesto aziendale, sono state individuate diverse attività ritenute sensibili al rischio della commissione di reati della specie di quelli che il Modello intende prevenire. Tali aree sensibili sono elencate e dettagliatamente analizzate, suddivise funzione per funzione, nella Parte Speciale del presente Modello ed in particolar modo negli allegati, funzione per funzione.

Al momento della presentazione della presente versione del Modello Organizzativo al Consiglio di Amministrazione, sono state pubblicate da Confindustria le nuove Linee Guida 231 per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, rinvenibili sul sito <https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper>. Delle Linee Guida, nella precedente versione ed in quella attuale, è stato tenuto conto nella redazione del presente aggiornamento del Modello.

## 1.2 Le sue finalità

L’obiettivo principale del Modello 231 è predisporre un sistema organico e strutturato di principi, procedure e controlli, diretto a prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001.

Il Modello 231 si propone, inoltre, i seguenti obiettivi:

- individuare le attività a potenziale rischio di commissione di reati-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le regole che disciplinano tali attività;
- fornire un’effettiva informazione ai Destinatari (come meglio definiti al prosieguo) in relazione alle regole e procedure da osservare nello svolgimento delle attività a rischio e in merito alle conseguenze sanzionatorie in cui possono incorrere i Destinatari e/o la Società in conseguenza di violazioni di norme di legge, regolamenti o disposizioni interne della Società;
- diffondere una cultura d’impresa improntata alla legalità e alla condanna da parte della Società di ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne della Società stessa e alle previsioni del Modello 231;

- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- implementare un'efficiente organizzazione della Società, assicurando in particolare una chiara assegnazione dei poteri, trasparenza, tracciabilità e motivazione delle decisioni, controlli (preventivi e successivi) sulle attività e correttezza e veridicità dell'informazione (interna ed esterna);
- attuare tempestivamente le misure idonee in concreto a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività, assicurando la conformità alla legge, ai regolamenti e alle disposizioni interne della Società ed eliminando, o almeno riducendo al minimo possibile, il rischio di commissione di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, Moby adotta, attua e adegua costantemente scelte regolamentari, organizzative e procedurali idonee a:

- garantire che tutte le risorse umane, a ogni livello, siano assunte, dirette e formate secondo i principi e le previsioni del Modello 231 e del Codice Etico e le disposizioni di legge applicabili, incluso lo Statuto dei Lavoratori;
- promuovere la collaborazione all'attuazione del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari, garantendo la tutela e la riservatezza sull'identità dei soggetti che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- assicurare che l'assegnazione di poteri, funzioni, compiti e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione di quest'ultima siano conformi ai principi di chiarezza, verificabilità e trasparenza e siano coerenti con l'attività concretamente condotta dalla Società. A tale scopo, tra l'altro, il sistema delle procure e delle deleghe deve essere illustrato in un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di MOBY e costantemente aggiornato, con specifica indicazione dei poteri attribuiti, inclusi quelli di spesa o finanziari. Inoltre, specifiche procedure dovranno indicare i relativi limiti di autonomia;
- confermare che MOBY condanna e sanziona qualsiasi condotta che rappresenti un oggettivo superamento dei poteri, funzioni e compiti di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle disposizioni interne di MOBY;
- stabilire che la determinazione degli obiettivi di MOBY o fissati per i Destinatari, in relazione a ciascun settore e livello organizzativo, sia conforme a criteri realistici e di realizzabilità oggettiva;
- rappresentare le attività svolte da MOBY, la sua organizzazione aziendale, i rapporti con le società del Gruppo, con le società controllate da MOBY (le "Società Controllate") o con altri enti in documenti veritieri e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone specificamente individuabili e costantemente aggiornati;
- attuare programmi di comunicazione, diffusione, formazione e aggiornamento, al fine di assicurare l'effettiva conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari;
- consentire l'uso di strumenti informatici e l'accesso a Internet esclusivamente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni interne di MOBY in materia.

### 1.3 I destinatari

Il Modello nella sua funzione preventiva si rivolge anzitutto ai soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nelle svariate articolazioni, nonché a coloro che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società, ovvero di unità organizzative della Società medesima. Tali soggetti "apicali", oltre a rispettare direttamente e a osservare puntualmente il Modello, curano il rispetto da parte di coloro che sono sottoposti alla loro direzione o Vigilanza.

Il Modello è infatti diretto e deve essere osservato da tutti i Dipendenti della Società nei suoi diversi inquadramenti e richiede il rispetto dei suoi principi generali (in particolare dei principi etici e di condotta di cui al documento denominato Codice Etico e di Condotta) anche ai terzi collaboratori, partner e consulenti.

In sintesi, dunque, il Modello si rivolge ai seguenti soggetti, denominati collettivamente i "Destinatari":

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di MOBY o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di essa;
- i lavoratori subordinati di MOBY, di qualsiasi livello e in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, inclusi quelli distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- i soggetti che, pur non appartenendo a MOBY, operano su mandato di essa, per le parti applicabili;
- i collaboratori esterni e business partner, per le parti applicabili.

La Società ribadisce infatti che l'adozione del Modello e del Codice Etico e di Condotta, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge e della sua potenziale efficacia esimente ai sensi del Decreto, un valido strumento per sensibilizzare i Destinatari sui loro potenziali comportamenti illeciti, per prevenire i reati attraverso l'indicazione precisa di condotte specifiche e di un idoneo sistema di controllo a reagire tempestivamente nel caso che essi siano comunque commessi.

I Destinatari sono tenuti a rispettare scrupolosamente tutte le disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che derivano dai rapporti giuridici instaurati con MOBY.

MOBY condanna e sanziona qualsiasi comportamento contrario alla legge e/o ai principi e alle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia tenuto con l'intento di arrecare vantaggio a MOBY e/o con la convinzione di perseguire, anche in parte, l'interesse di MOBY.

## 02. Il Sistema 231 di Moby e la struttura del Modello

Il sistema 231 della Società (da intendersi come quell'insieme di documenti, procedure e persone con ruoli assegnati dal Modello stesso), alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione della sua funzione, è strutturato sui seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico e di Condotta;
- Organismo di Vigilanza della Società con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello e, in generale, al suo funzionamento e di aggiornamento del Modello stesso;
- Sistema del controllo interno e delle procedure aziendali;
- Previsione di sanzioni in caso di inosservanza del Modello.

In dettaglio, il Modello Organizzativo di Moby è così suddiviso, quanto alla parte documentale:

**Parte generale:** documento illustrativo degli elementi fondamentali della disciplina, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del modello e dei suoi elementi principali, quali, tra testo e allegati, l'Organismo di Vigilanza, la Policy whistleblowing ed il sistema disciplinare.

**Parte speciale:** documento illustrativo della struttura e dell'attività aziendale, dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, dei principi generali di comportamento nonché, funzione per funzione, delle attività sensibili alla commissione dei reati cd 231 con indicazione delle modalità di presidio e prevenzione.

Il Modello è altresì completato come sopra evidenziato dal Codice Etico e di Condotta.

## 03. Codice Etico e di Condotta

In considerazione della delicatezza e della rilevanza sociale delle attività svolte e dei servizi offerti, la Società ha avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione all'interno di un documento inizialmente denominato Codice Etico e di Condotta in connessione alla delibera di approvazione del Modello.

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi offerti dalla Società, il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro o di natura commerciale con la Società o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Tutti coloro che lavorano ed operano nella Società e per essa, sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa. L'osservanza da parte di tutti i Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori a qualsiasi titolo, Amministratori, Sindaci della Società ed il soggetto incaricato della revisione legale dei conti, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico e delle specifiche procedure previste nel presente Modello, riveste infatti un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine dell'impresa. A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.

Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività effettuate per conto della Società devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti, adeguate e basate su informazioni per quanto possibile documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con specifica individuazione dei soggetti e delle funzioni aziendali coinvolte.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalare eventuali violazioni. I componenti del Consiglio di Amministrazione nel fissare gli obiettivi d'impresa s'ispirano ai principi del Codice Etico della Società nel rispetto delle previsioni del presente Modello. Nessuno degli Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Sindaci, soggetto incaricato della revisione legale dei conti è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza del Codice Etico, da parte dei Destinatari si completa con la richiesta da parte della Società a che i propri business partners (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatari) che abbiano rapporti con la Società, si conformino ai principi di cui al Codice Etico stesso. In caso di inadempimento troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello.

## 04. L'Organismo di Vigilanza e di controllo

L'Organismo di Vigilanza e controllo (anche denominato Organismo di Vigilanza o, per brevità, "OdV") è quell'organo che, come indicato dal Decreto, ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti nell'**Allegato 2** al presente documento.

## 05. Il Sistema di Segnalazione (Whistleblowing)

La Società ha preso atto della recente pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del 14 dicembre 2017 della Legge, 30/11/2017 n° 179, la cd. legge italiana sul whistleblowing, un testo teso a rafforzare in chiave anticorruzione la tutela del segnalante di illeciti.





La nuova legge integra e amplia l'attuale disciplina prevista dalla legge 190/2012 (la cd legge Severino): da un lato implementa la norma già vigente per gli impiegati pubblici includendo gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato sotto controllo pubblico, dall'altro allarga la tutela al settore privato inserendo specifici obblighi a carico delle società nei modelli organizzativi previsti dal D. Lgs. 231 /01 (Responsabilità Amministrativa degli Enti).

In particolare, la nuova legge stabilisce che nei modelli organizzativi e di gestione, predisposti dalle società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, siano previsti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori e specifici canali di segnalazione (di cui almeno uno con modalità informatiche) che garantiscano la riservatezza dell'identità. I modelli dovranno anche adottare sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante e di chi (con dolo o colpa grave) effettua segnalazioni infondate. Vale anche per il settore privato la nullità del licenziamento ritorsivo e di ogni altra misura discriminatoria.

Ulteriormente la Società ha preso atto dell'emissione da parte di Transparency International Italia, prima dell'approvazione della legge sopra riportata, di linee guida in materia rinvenibili sul sito

[https://www.transparency.it/wp-content/uploads/2016/10/Transparency\\_Guida\\_WHISTLEBLOWING.pdf](https://www.transparency.it/wp-content/uploads/2016/10/Transparency_Guida_WHISTLEBLOWING.pdf), nonché della Nota Illustrativa di Confindustria in materia di Whistleblowing del gennaio 2018 e, per la parte applicabile, la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", rinvenibile sul sito [https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?ca=6123](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=6123)

In tal senso la Società ha inteso implementare tale previsione normativa attraverso l'istituzione di un canale di segnalazione e l'affidamento dello stesso all'OdV, che, nella sua composizione di professionisti esterni alla società, è in grado di costituire un sistema adeguato a garantire la tutela del segnalante attraverso modalità informatiche e la riservatezza dell'identità del segnalante. La Società ha istituito in questo senso una casella di posta elettronica dedicata all'OdV [odv231@moby.it](mailto:odv231@moby.it) il cui accesso è consentito solamente ai membri dell'OdV stesso.

Ulteriormente, la Società ha ritenuto possibile la ricezione di segnalazioni anonime purché circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, al fine di costituire un'efficace implementazione delle norme previste dalla Legge 179/2017 a garanzia e tutela della riservatezza dei segnalanti in buona fede.

In conclusione, si evidenzia che la disciplina del whistleblowing, con molta probabilità, subirà delle modifiche posto che, entro dicembre 2021, dovrà essere recepita l'articolo 3 (comma 1) si riferisce alle denunce effettuate ai sensi della nuova disciplina e prevede che il perseguimento dell'integrità dell'ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori. In questi casi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto la sanzione penale non si applica. Invece, tale giusta causa non opera se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In questa ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato. Pertanto, se il destinatario della segnalazione ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l'ente, egli potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e sulle valutazioni effettuate sui fatti denunciati. Confindustria 64 nell'ordinamento nazionale la Direttiva 2019/1937, approvata nell'ottobre 2019, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". L'obiettivo del legislatore europeo è quello di garantire un livello di protezione elevato per coloro che segnalano violazioni del diritto dell'UE e creare canali di comunicazione sicuri che permetteranno di effettuare segnalazioni, sia all'interno di un'organizzazione che all'esterno - rivolgendosi in tal caso ad un'autorità pubblica - nonché in casi eccezionali ai mass media. La nuova disciplina, che stabilisce l'obbligo di creare canali di segnalazione interni, si applicherà a tutti i soggetti giuridici privati con oltre 50 dipendenti, a tutti i soggetti del settore pubblico (compresi soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti) compresi i comuni con più di 10.000 abitanti.

Le modalità di gestione del Sistema di Segnalazione (Policy Whistleblowing) sono previste nell'**Allegato 3** al presente documento

## 06. Il Sistema Sanzionatorio

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice di comportamento, del Modello e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata con il perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare. Infatti, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito, e nell'eventualità in cui un reato sia commesso, sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (**Allegato 4** al presente documento) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e /o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

## 07. L'implementazione del Modello ed il suo aggiornamento

### 7.1 L'implementazione del Modello: i compiti e le responsabilità

Il Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del Decreto). La sua approvazione, le successive modifiche e integrazioni, con le eccezioni di seguito specificate, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione avvalendosi dell'esperienza e delle indicazioni dell'OdV. In realtà tutta l'organizzazione deve concorrere nella piena implementazione del sistema 231 ed in tal senso l'azienda intende definire compiti e responsabilità dei diversi attori aziendali in questo processo.

#### 7.1.1 Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di MOBY deve dimostrare la propria leadership e il proprio impegno in relazione al Modello 231 (il cd. *tone at the top*) e, in particolare:

- approvare il Modello 231 e il Codice Etico;
- ricevere ed esaminare a intervalli pianificati le informazioni relative al contenuto e al funzionamento del Modello 231;
- garantire che siano ripartite e assegnate adeguate risorse necessarie per l'efficace funzionamento del Modello 231;
- vigilare ragionevolmente sull'attuazione, da parte dei manager che dirigono e controllano MOBY al più alto livello (ossia tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato nonché i Responsabili di Funzioni - di seguito, "key officer"), del Modello 231 e sull'efficacia di esso;
- modificare, rivedere periodicamente (conservando prova documentale degli esiti delle revisioni) e aggiornare il Modello 231.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre - come i key officer, i dipendenti e ogni Destinatario - la responsabilità di comprendere, rispettare e applicare i principi e le previsioni del Modello 231.

#### 7.1.2 I compiti dei responsabili delle funzioni aziendali

I Responsabili delle funzioni aziendali di MOBY hanno la responsabilità generale dell'attuazione e del rispetto del Modello 231, garantendo, tra le altre cose, che le responsabilità e i poteri relativi alle diverse funzioni siano assegnati e comunicati all'interno, e attraverso tutti i livelli, di MOBY.

I manager, a tutti i livelli, hanno la responsabilità di assicurare che i principi e le previsioni del Modello 231 siano applicati e rispettati all'interno della rispettiva funzione.

I Responsabili delle funzioni aziendali hanno inoltre - come il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti e ogni Destinatario - la responsabilità di comprendere, rispettare e applicare i principi e le previsioni del Modello 231.

I Responsabili delle funzioni aziendali devono altresì dimostrare leadership e impegno in relazione al Modello 231 e, in particolare:

- garantire che il Modello 231 sia stato adottato e sia attuato, per far fronte in modo adeguato ai rischi di commissione dei reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- garantire l'integrazione dei principi e delle previsioni del Modello 231 nei processi aziendali;
- impiegare risorse adeguate per l'efficace funzionamento del Modello 231;
- assicurare che sia svolta attività di informazione relativa al Modello 231 sia all'interno che all'esterno di MOBY;
- assicurare la comunicazione all'interno di MOBY dell'importanza di un efficace Modello 231 e della conformità ai principi e alle previsioni di esso;
- garantire che il Modello 231 sia opportunamente disegnato per il raggiungimento degli obiettivi dello stesso;
- dirigere e supportare i dipendenti nel contribuire all'efficacia del Modello 231;
- promuovere la cultura in materia 231 all'interno di MOBY;
- promuovere un miglioramento continuo in ambito 231;
- sostenere gli altri soggetti con ruoli di gestione rilevanti, affinché dimostrino leadership nel prevenire e rilevare condotte a rischio, per quanto di competenza;
- incoraggiare l'uso di procedure di segnalazione di carenze e/o violazioni del Modello 231, sia sospette che attuali;
- garantire che nessuno subirà ritorsioni, né azioni discriminatorie o disciplinari per aver effettuato segnalazioni in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione della sussistenza di violazioni, o sospette violazioni, del Modello 231, o per aver rifiutato di commettere violazioni dello stesso, anche se tale rifiuto può comportare una perdita di business per MOBY (eccettuato il caso in cui il soggetto abbia partecipato alla violazione);
- riferire periodicamente all'Organismo di Vigilanza, in merito al contenuto e al funzionamento del Modello 231 e a eventuali segnalazioni di commissione di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001;
- riesaminare, su input del Consiglio di Amministrazione, periodicamente il Modello 231, per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, considerando nella revisione quanto segue: (i) stato delle azioni rispetto alle precedenti revisioni del management; (ii) cambiamenti relativi a fattori esterni e interni rilevanti per il Modello 231; (iii) informazioni sull'attuazione del Modello 231, compresi gli sviluppi in tema di non conformità e azioni correttive, esiti del monitoraggio, esiti degli audit, segnalazioni, investigazioni, natura ed entità dei rischi; (iv) efficacia delle azioni intraprese per far fronte ai rischi; (v) opportunità per il miglioramento continuo del Modello 231;
- includere, negli esiti della revisione, decisioni relative a opportunità di miglioramento continuo e necessità di modifiche del Modello 231;
- riferire all'Organismo di Vigilanza una sintesi degli esiti della suddetta revisione;
- conservare prova documentale degli esiti delle revisioni.

Qualora i Responsabili delle funzioni aziendali deleghino la responsabilità o i poteri per l'assunzione di decisioni in relazione alle quali sussista un rischio di commissione di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001 non basso, MOBY istituirà e manterrà un processo decisionale o un sistema di controlli che richieda che il processo decisionale e il livello di autorità dei soggetti che prendono le decisioni siano appropriati e liberi da conflitti di interessi, attuali o potenziali. I Responsabili delle funzioni aziendali devono: (i) identificare e adottare, nel delegare responsabilità e poteri, misure per la gestione di conflitti di interesse, attuali o potenziali; (ii) assicurare che i suddetti processi siano rivisti periodicamente come parte delle proprie funzioni e responsabilità per l'attuazione e il rispetto del Modello 231.

### 7.1.3 I dipendenti della Società

I dipendenti della società coinvolti nel processo qui descritto sono chiamati a rispettare le disposizioni previste nel Modello ed in particolare:

- Comprendere i principi fondamentali della disciplina
- Seguire i principi previsti dal Codice Etico
- Conoscere la struttura del Modello Organizzativo

- Conoscere e seguire i principi generali previsti dall'allegato 6 alla parte speciale
- Conoscere e seguire la parte speciale dedicata alla propria attività
- Segnalare al proprio superiore gerarchico o all'OdV eventuali disallineamenti dell'analisi del rischio della funzione rispetto alle attività effettivamente svolte dalla funzione stessa
- Segnalare al proprio superiore gerarchico o all'OdV eventuali disallineamenti di comportamenti della struttura o dei soggetti terzi rispetto ai principi previsti dal Modello e dal Codice Etico
- Conoscere gli elementi del sistema sanzionatorio del Modello
- Essere parte attiva nel sistema 231 teso alla prevenzione dei rischi da reato all'interno dell'organizzazione

## 7.2 Attività di comunicazione, diffusione e formazione

La comunicazione, la diffusione e la formazione relative al Modello 231 sono importanti requisiti dell'attuazione dello stesso. Pertanto, MOBY, allo scopo di attuare efficacemente il Modello 231, assicura una corretta e adeguata diffusione dei principi e delle previsioni di esso, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

MOBY si propone infatti di estendere la comunicazione dei principi e delle previsioni del Modello 231 in generale e del Codice Etico in particolare non solo ai suoi dipendenti, ma altresì a coloro che, pur non avendo la qualifica formale di dipendente, operano (anche occasionalmente) per il raggiungimento degli obiettivi di MOBY, in virtù di rapporti contrattuali. MOBY diversifica l'attività di comunicazione, diffusione e formazione a seconda dei destinatari della stessa, garantendo, in ogni caso, la conformità di tale attività ai principi di chiarezza, esaustività, accessibilità e continuità, allo scopo di assicurare ai destinatari di essa piena consapevolezza dei principi etici e delle disposizioni interne aziendali che essi sono tenuti a rispettare.

La comunicazione, diffusione e formazione in relazione ai principi e alle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico sono assicurate dai responsabili delle singole direzioni, funzioni e unità. Tali responsabili determinano la migliore modalità di fruizione di queste attività.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza:
  - dei principi e delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico;
  - delle modalità operative con cui la rispettiva attività deve essere svolta;
- contribuire attivamente, in relazione ai rispettivi ruoli e responsabilità, per l'efficace attuazione del Modello 231 e del Codice Etico, segnalando eventuali carenze e/o violazioni relative a essi.

MOBY promuove e favorisce la conoscenza dei principi e delle previsioni del Modello 231 da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento differenziato a seconda della posizione e del ruolo rivestito da essi.

MOBY garantisce ai Destinatari l'accesso al Modello 231, ai relativi allegati, al Codice Etico e alle informazioni sulla struttura organizzativa (organigrammi e disposizioni organizzative), sulle attività e sulle procedure aziendali in un'area dedicata dell'Intranet aziendale e attraverso affissione nelle bacheche aziendali. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso all'Intranet, la suddetta documentazione dovrà essere resa loro accessibile anche tramite strumenti alternativi (come, a titolo esemplificativo, l'allegazione al cedolino paga).

Il Codice Etico è messo inoltre a disposizione di tutti gli utenti del sito Internet di MOBY.

MOBY adotterà inoltre efficaci strumenti di comunicazione per aggiornare i Destinatari in merito a eventuali modifiche del Modello 231 e del Codice Etico e di ogni rilevante mutamento normativo, organizzativo o procedurale.

La funzione aziendale competente richiederà una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e alle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico ai seguenti soggetti:

- membri degli organi sociali;
- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza;
- dirigenti;
- personale presente in organigramma;

- personale con poteri di firma conferiti con delibera del Consiglio di Amministrazione o con delega conferita dalla società di appartenenza.

La comunicazione dei principi e delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengono con MOBY rapporti di collaborazione contrattualmente disciplinati o che rappresentano MOBY senza vincoli di dipendenza (a titolo esemplificativo collaboratori esterni e business partner).

#### 7.2.1 Comunicazione ai membri degli organi sociali

Il Modello 231 e il Codice Etico sono comunicati formalmente dall'Amministratore Delegato, di concerto con le funzioni deputate a ciascun membro degli organi sociali. Ciascun membro sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e alle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

#### 7.2.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti

Il Modello 231 e il Codice Etico sono comunicati dall'Amministratore Delegato, di concerto con la funzione competente, con in conoscenza l'Organismo di Vigilanza, a tutti i dirigenti, ai Responsabili delle funzioni aziendali e ai key officer, nonché a quadri, impiegati e operai nonché tutti quei soggetti esterni che lavorano per conto della società e per i quali tale comunicazione verrà ritenuta opportuna. Inoltre, essi sono affissi nelle bacheche aziendali.

I principi e le previsioni del D. Lgs. 231/2001, del Modello 231 e del Codice Etico sono divulgati mediante corsi di formazione, a partecipazione obbligatoria, indirizzati a dirigenti, Responsabili di funzioni e key officer. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni aziendali competenti. L'effettiva partecipazione agli eventi formativi viene tracciata anche tramite mezzi informatici.

Sono definite iniziative di informazione e formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non key officer).

#### 7.2.3 Formazione e comunicazione mediante mezzi informatici

Il Modello 231 e il Codice Etico sono resi disponibili a tutti i dipendenti in un'area dedicata dell'Intranet aziendale.

Il Codice Etico è messo a disposizione di tutti gli utenti, anche non dipendenti, sul sito Internet di MOBY.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono essere erogate anche a distanza e mediante l'uso di strumenti informatici.

#### 7.2.4 Comunicazione a terzi

I principi e le previsioni del Modello 231, se ritenuto opportuno, e del Codice Etico sono portati a conoscenza di tutti i soggetti con i quali MOBY intrattiene rapporti contrattuali (a titolo esemplificativo collaboratori esterni e business partner).

L'impegno all'osservanza della legge, di specifiche disposizioni del Modello 231, se ritenuto opportuno, e del Codice Etico da parte dei soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con MOBY è previsto da specifica clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del soggetto terzo. Tale clausola, diversa in ragione della tipologia contrattuale cui si dovrà riferire, deve comunque prevedere, tra l'altro, l'impegno della controparte contrattuale a rispettare i principi di cui al Decreto, specifiche disposizioni del Modello 231 (se ritenuto opportuno) e il Codice Etico e i rimedi in caso di inosservanza della clausola.

### 7.3 L'aggiornamento e del Modello Organizzativo

Come già specificato al precedente paragrafo 7.1, il Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del Decreto). La sua approvazione, le successive modifiche e integrazioni, con le eccezioni di seguito specificate, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione avvalendosi dell'esperienza e delle indicazioni dell'OdV.

Con l'adozione del presente Modello, infatti, la Società si impegna a adeguare e modificare lo stesso sia in funzione di eventuali modifiche normative, sia in base ai mutamenti riguardanti la Società nelle sue diverse articolazioni e comunque sulla base delle esperienze applicative, in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento del Modello medesimo. L'OdV può sempre formulare sue osservazioni o suggerimenti in merito a tali modifiche.

Come sottolineato, la Società è particolarmente attenta all'aspetto dinamico del Modello ed alla sua costante aderenza alla realtà normativa e societaria e, in tal senso, intende sottoporre a verifica almeno annuale (e comunque ogni qualvolta venga ritenuto necessario) il presente Modello nella sua interezza, ed eventualmente con il coinvolgimento di consulenti.

Le eventuali modifiche che incideranno sul presente Modello o su parte di esso e/o sugli Allegati al presente Modello saranno rese note a tutti i Destinatari mediante apposite modalità informandone l'OdV.

#### 7.3.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto espressamente previsto nel presente capitolo, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello 231. Nello specifico:

- modifica tempestivamente il Modello 231 ove siano state ravvisate significative violazioni o elusioni dello stesso che ne mostrino l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001;
- aggiorna tempestivamente il Modello 231, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ove si verificano rilevanti cambiamenti o modifiche nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l'attività di MOBY, nella struttura o organizzazione di MOBY e/o nell'attività della stessa;
- le funzionali aziendali interessate apportano prontamente le modifiche delle procedure di rispettiva competenza, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello 231, secondo quanto previsto nel punto precedente.

#### 7.3.2 Competenze dell'Amministratore Delegato

In deroga a quanto disposto dal paragrafo precedente, l'Amministratore Delegato di MOBY può apportare al Modello 231 modifiche di natura non sostanziale, ove le stesse risultino necessarie per una sua migliore chiarezza o efficacia. In tale caso l'Amministratore Delegato di MOBY comunica immediatamente le modifiche al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza di MOBY. La modifica dovrà poi essere ratificata in successivo Consiglio di Amministrazione.



Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di Moby

- 1 Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche
- 2 Organismo di Vigilanza
- 3 Policy whistleblowing
- 4 Sistema Sanzionatorio