

Documento Rappresentativo del
**“MODELLO ORGANIZZATIVO E DI
GESTIONE DI BLUFERRIES”**

PARTE GENERALE

definito ai sensi e per gli effetti di cui al
Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*Versione per approvazione del Consiglio di Amministrazione
di Blufferies S.r.l. del 16.02.2018*

Messina, 16/02/2018

INDICE

1. Quadro normativo di riferimento: il decreto legislativo 231/2001	3
1.1. Introduzione	3
1.2. Fattispecie di reato	4
1.3. Reati commessi all'estero	6
1.4. Apparato sanzionatorio	7
1.5. Il valore esimente del Modello Organizzativo e di Gestione	8
2. Adozione del Modello Organizzativo e di Gestione	11
2.1. Finalità del Modello	11
2.2. Individuazione delle attività a rischio e definizione procedure	11
2.3. Destinatari	12
2.4. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Ferrovie dello Stato	12
2.5. Aggiornamento del Modello	12
3. Organismo di Vigilanza	14
3.1. L'Organismo di Vigilanza di Blufferries	15
3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
3.3. Flussi informativi: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ed incumbenti sull'Organismo stesso	16
3.4. Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni	17
4. Il Modello di Organizzazione e Gestione di Blufferries Srl	19
4.1. Descrizione della realtà aziendale: elementi di governance e assetto organizzativo generale della società	19
4.2. Il sistema autorizzativo	20
4.3. Il sistema di pianificazione e controllo	21
4.4. Codice Etico	21
4.5. Sistema disciplinare	22
4.6. Comunicazione e formazione del personale	24
4.6.1. Comunicazione	24
4.6.2. Attività di formazione	25
4.7. Gestione delle risorse finanziarie	25

1. Quadro normativo di riferimento: il decreto legislativo 231/2001

1.1. Introduzione

Nel mese di settembre 2000 il legislatore italiano ha delegato il Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità degli enti organizzati tra i quali le persone giuridiche e le società.

Tale disciplina è stata introdotta nel nostro ordinamento con la promulgazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001”) che ha sancito l'introduzione della responsabilità cosiddetta amministrativa degli enti associativi (società, consorzi, altre entità anche prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune fattispecie di reati (c.d. “reati-presupposto”) da parte di un esponente dell'ente, un soggetto comunque incardinato nell'ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

Con tale intervento il legislatore - peraltro in ottemperanza a quanto previsto dalla Convenzione europea del 26 luglio 1995 sulla Tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e dalla Convenzione europea del 1997 relativa alla lotta contro la corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri – ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un modello generale di responsabilità sanzionatoria degli enti collettivi che, per struttura e finalità, sembra essere capace di integrare un efficace strumento di controllo sociale. Si tratta di un'innovazione legislativa particolarmente importante, che sancisce il superamento del principio del “*societas delinquere non potest*”.

Il D.Lgs 231/2001, in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che realizza l'eventuale fatto illecito, ha introdotto la responsabilità in sede penale degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua organizzazione dotata di autonomia finanziaria o funzionale e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

La responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come “amministrativa” dal legislatore, in realtà diverge in non pochi tratti dal paradigma di illecito amministrativo ormai desunto dalla legge n. 689 del 1981; di contro presenta alcuni elementi tipici della responsabilità penale ovvero la circostanza dell'essere conseguenza di un reato e dell'essere accertata nell'ambito del procedimento penale

instaurato nei confronti dell'autore del reato. Questi elementi consentono di qualificare questa tipologia di responsabilità come un *tertium genus*, così come peraltro sottolineato dalla stessa relazione al decreto legislativo, “che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Si tratta, infatti, di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale. In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell'interdizione dall'esercizio dell'attività. La sanzione per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

In particolare, la società è 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 dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Fattispecie di reato

Il catalogo dei reati dai quali può derivare la responsabilità “amministrativa” ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 è ampio e, soprattutto, nel corso degli anni è stato integrato da ulteriori fattispecie a seguito di differenti modifiche normative.

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle categorie che si riportano di seguito.

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di criminalità informatica (quali, tra gli altri, contraffazione documenti informatici, accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, intercettazioni, ecc. richiamati dall'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (introdotti dalla Legge n. 94/2009, quali, tra gli altri, associazione a delinquere, anche finalizzata a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, ecc. richiamati dall'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo ovvero contraffazione, alterazione o uso di marchi e brevetti), richiamati dall'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (introdotti dalla Legge n. 99/2009, tra i quali, turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio richiamati dall'art. 25-*bis1* d.lgs. 231/2001);
- reati societari (inseriti ad opera della riforma del diritto societario del 2002, quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'Assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001), tra i quali la corruzione tra privati, introdotta dal d.lgs. n. 190/2012 alla lettera *s-bis* dell'art.25-*ter* e l'istigazione alla corruzione tra privati (articolo 2635-*bis* c.c.);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-*quater1* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, e l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro richiamati dall'art. 25-*quinqies* d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001";
- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001);

- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-*octies*, come modificato dalla Legge n. 186/2014);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (quali la messa a disposizione del pubblico attraverso reti telematiche di opere di ingegno protette ovvero la riproduzione abusiva di software e di opere destinate al circuito radiotelevisivo e cinematografico, richiamati dall'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di intralcio alla giustizia (quali l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamati dall'art. 25-*decies* d.lgs. 231/2011);
- reati ambientali, quali: inquinamento ambientale; disastro ambientale; delitti colposi contro l'ambiente; traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività; associazione per delinquere finalizzata – in via esclusiva o concorrente – al compimento di un ecoreato, ovvero all'acquisizione della gestione o del controllo di attività economiche, concessioni, autorizzazioni, appalti o servizi pubblici in materia ambientale, distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto illeciti connessi allo scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; illeciti connessi alla gestione dei rifiuti; inquinamento del suolo, del sottosuolo, di acque superficiali o sotterranee; inquinamento provocato dalle navi, e più in generale tutti quelli richiamati dall'art. 25-*undecies* del d.lgs. 231/2001.
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22, c 12-bis D.lgs 25 luglio 1998, n. 286, T.U. sull'immigrazione, richiamato dall'art. 25-*duodecies*).

Si aggiunge, poi, che per le società quotate in mercati regolamentati, l'art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998 prevede che l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-*ter* d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

1.3. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche per reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero, purché ricorrano alcuni presupposti:

- il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;

- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente risponde solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4. Apparato sanzionatorio

L'impianto sanzionatorio previsto dal d.lgs. 231/2001, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, è articolato come segue:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Mentre le sanzioni pecuniarie vengono sempre applicate nei confronti dell'ente/società del quale sia stata accertata la responsabilità, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (quali, tra gli altri, reati contro la pubblica amministrazione, delitti di criminalità organizzata, delitti contro la fede pubblica, delitti contro l'industria e il commercio, delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ecc.) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive previste dal Decreto sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la

pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001, in particolare laddove trattasi di società esercente un pubblico servizio ovvero un servizio di pubblica utilità. In tale circostanza, infatti, l'eventuale applicazione di una misura interdittiva arrecherebbe un grave pregiudizio alla collettività e conseguenze negative sui livelli occupazionali del territorio interessato.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

1.5. Il valore esimente del Modello Organizzativo e di Gestione

La responsabilità "amministrativa" della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Elemento caratterizzante il d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del Decreto, che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla

violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea, ai fini dell'efficacia esimente degli stessi, il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la compliance dell'impresa non solo rispetto a norme giuridiche ma anche a valori di tipo etico, può rappresentare per la società un'opportunità; infatti l'adozione di un modello organizzativo che renda le procedure interne trasparenti ed esplicite oltre a rappresentare un'esimente ex DLgs. 231/2001, costituisce un'occasione di crescita e sviluppo per le imprese perché migliorano l'immagine pubblica, da un lato, e riducono i costi di transazione dovuti ad azioni legali.

Tali modelli, ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001, possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia. Nel caso della Bluferries s.r.l., l'associazione di categoria rappresentativa dell'ente è Confitarma (Confederazione Italiana Armatori) le cui Linee Guida sono state approvate dal Ministero della Giustizia in data 14 ottobre 2014. Inoltre, come precedentemente all'emissione delle Linee Guida Confitarma, la Società fa riferimento anche alle

indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, che è l'associazione rappresentativa di tutte le società del Gruppo FSI e che ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001; di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria, elaborate nel 2002 e successivamente aggiornate, forniscono le seguenti indicazioni principali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo - ispirato a principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione - individuate da Confindustria, sono:

1) con riferimento ai reati dolosi: codice etico (o di comportamento), sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche, poteri autorizzativi e di firma, sistema di controllo di gestione e comunicazione al personale e sua formazione;

2) con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: codice etico (o di comportamento), struttura organizzativa, formazione e addestramento, comunicazione e coinvolgimento, gestione operativa, sistema di monitoraggio della sicurezza.

- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello.
- Individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza.
- Obblighi di informazione da e verso l'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida Confitarma, che si aggiungono a quanto delineato da quelle Confindustria, analizzano invece le peculiarità del settore navigazione.

In particolare, l'impresa che opera nel settore della navigazione si caratterizza per l'utilizzo di un bene mobile registrato (la nave) soggetto ad un'attività di certificazione e controllo da parte dell'amministrazione di bandiera. Pertanto, oltre ai normali rapporti che le imprese intrattengono con la Pubblica Amministrazione, gli enti del settore navigazione vi si rapportano anche in materia di sicurezza della navigazione, di salvaguardia della vita in mare, di tenuta dei libri di bordo, di certificazione e abilitazione del personale marittimo, di tutela dell'ambiente marittimo; tali rapporti vengono gestiti sia dagli uffici di terra che dal comando della nave.

Pertanto, oltre ai principi richiamati dalle Linee Guida Confindustria, le Linee Guida Confitarma raccomandano che il Modello Organizzativo aziendale preveda procedure

specifiche conformi alla principale normativa di settore, ed in particolare al Codice ISM, e alle Convenzioni SOLAS e MARPOL.

2. Adozione del Modello Organizzativo e di Gestione

2.1. Finalità del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Blufferies S.r.l. di dotarsi di un Modello Organizzativo e di Gestione (di seguito anche Modello o Modello 231) si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società e del Gruppo Ferrovie dello Stato cui essa appartiene, che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a Blufferies (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Blufferies S.r.l., e a tutti coloro che con la Società collaborano o hanno rapporti d'affari, che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante: *i)* il controllo di tutte le aree di attività a rischio; *ii)* la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iii)* l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

2.2. Individuazione delle attività a rischio e definizione procedure

Come previsto dall'art. 6, comma II, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 Blufferies ha individuato le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

L'identificazione dei processi societari c.d. "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato rappresenta pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello della Società. Ha quindi effettuato la verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, individuando i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Blufferries ha costruito il proprio modello di organizzazione recependo, con procedure interne, le regole di governance, politiche, linee guida, procedure operative e metodologie comuni di Gruppo, e individuando in autonomia i necessari e peculiari presidi di controllo a tutela dai rischi di reato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

Pertanto, anche nel caso in cui il presidio di prevenzione dei rischi ex D.Lgs. 231/2001 faccia riferimento esclusivamente a Disposizioni di Gruppo, esse sono da intendersi come integralmente recepite e richiamate alla stregua e con valenza di protocolli aziendali interni.

2.3. Destinatari

Come rappresentato in precedenza, il Modello è indirizzato a tutto personale di Blufferries sia navigante che d'ufficio - in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati ed informati dei contenuti del Modello medesimo.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché, ove possibile, delle procedure specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

2.4. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Ferrovie dello Stato

Blufferries fa parte del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, ed è sottoposta alla direzione e coordinamento di Rete Ferroviaria Italiana.

In quanto società del Gruppo Blufferries S.r.l. ispira il proprio Modello Organizzativo ai criteri del Modello Organizzativo del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, così da garantire criteri oggettivi di omogeneità ferma restando la propria l'autonoma responsabilità nell'adozione ed efficace attuazione del Modello.

2.5. Aggiornamento del Modello

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all'Amministratore Delegato.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza proporre l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto dall'art. 6 del Decreto..

3. Organismo di Vigilanza

Condizione per l'esonero dalla responsabilità prevista dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001 è, tra l'altro, che l'organo dirigente abbia affidato ad un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla norma e, quindi, assicurare l'espletamento delle funzioni da essa individuate, l'organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

1. **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria e di Confitarma, la posizione dell'Organismo nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (ivi compreso l'organo dirigente)”*. A tal fine non dovranno essere attribuiti allo stesso organismo compiti operativi che ne minerebbero *“l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*;
2. **professionalità:** intendendo riferirsi, con tale requisito, al possesso di competenze tecniche specialistiche indispensabili per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere, nel loro complesso, conoscenze specifiche in tema di attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico – in particolare nel settore penalistico e societario - come specificato nelle Linee Guida;
3. **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura stabile. dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento, l'organismo deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà vigilare;
- riportare al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità oltre che a livello collegiale anche a livello soggettivo;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

3.1. L'Organismo di Vigilanza di Blufferries

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, il Consiglio di Amministrazione di Blufferries in data 25 luglio 2012 ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito O.d.V.) in un organismo collegiale, individuato secondo le indicazioni espresse nelle Disposizioni di Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi. Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni.

Restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

I principi per l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza sono previsti nello Statuto, mentre le regole operative per il suo funzionamento sono rappresentate nel Regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza medesimo.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, indicati specificatamente nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo resta in carica per la durata prevista dalla Statuto e continua a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV. I membri dell'OdV sono rieleggibili.

Laddove alcuno dei motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero il Consiglio di Amministrazione dovrà svolgere gli opportuni accertamenti e dare congruo termine all'interessato per far cessare la situazione di incompatibilità, in caso contrario dovrà essere dichiarata la decadenza del componente l'Organismo.

La revoca dei poteri propri di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto - espressamente disciplinata dall'articolo 4 dello Statuto - potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società – o presenti presso il Gruppo e che prestano la propria attività a favore della Società sulla base di contratti di servizi infragruppo – ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. In ogni caso la responsabilità delle attività svolte per conto dell'Organismo ricade sull'Organismo nel suo complesso. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, garantisce all'Organismo di Vigilanza le risorse necessarie a supportarlo nei compiti affidati ed a raggiungere risultati coerenti con le funzioni ad esso attribuite. Le risorse necessarie saranno quantificate all'inizio di ciascun esercizio dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di apposita relazione predisposta dall'Organismo. Le risorse potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie, fatto salvo l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione in sede di redazione del *budget* annuale.

3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento ed efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001, e che sono espressamente indicati nel dettaglio all'articolo 4 del Regolamento dell'OdV.

3.3. Flussi informativi: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ed incombenti sull'Organismo stesso

In attuazione del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. d) e comma 2 bis del decreto n. 231/01 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, comunque, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari al contenuto del Modello rientrano nel più generale dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Nella prospettiva descritta sopra, la definizione di un flusso informativo strutturato a cadenza periodica prestabilita e continuativo da parte delle Strutture della Società verso l'Organismo rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo sull'idoneità e l'effettiva attuazione del

Modello, nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione dello stesso.

L'organismo garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante a tutela dello stesso da atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti per motivi collegati alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Un obbligo di informazione, anche se di diversa natura, incombe anche sull'Organismo di Vigilanza in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste due distinte linee di *reporting*, così come previsto dall'articolo 8 dello Statuto dell'OdV: su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato, e su base periodica almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali cui lo stesso riferisce, devono essere verbalizzati come disposto dall'articolo 3 del Regolamento. L'Organismo di Vigilanza o singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dai suddetti organi o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

3.4. Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne e/o del Modello, anche quelli di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicati per iscritto all'Organismo di Vigilanza. Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate e prive di esplicito riferimento al mittente e alla funzione di appartenenza.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo circa la violazione del Modello, ha istituito un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti dell'Organismo, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

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

- **e-mail:** org.vig@blufferies.it
- **lettera all'indirizzo:** Blufferies S.r.l.

Organismo di Vigilanza 231

Via Calabria, 1
98122 – Messina

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

Nel caso in cui l'OdV decida di procedere ad indagine, dovrà garantire che l'attività posta in essere abbia valenza probatoria nell'eventualità di un successivo coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria. Accertata la violazione, l'OdV promuove l'applicazione della sanzione così come prevista dal sistema disciplinare ed eventualmente l'aggiornamento del Modello.

Le informazioni, segnalazioni e i *report* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

4. Il Modello di Organizzazione e Gestione di Blufferries Srl

La Blufferries srl è società di diritto italiano nata nel novembre del 2010 e divenuta operativa solo a partire dall'1 giugno 2012 a seguito di un aumento di capitale liberato dal socio unico RFI mediante conferimento del ramo di azienda "navigazione traghetti mezzi gommati e passeggeri".

La società, che ha sede in Messina, ha per oggetto il trasporto marittimo, anche con mezzi veloci, di persone, automezzi e merci; la gestione e commercializzazione delle proprie linee marittime e la gestione dei servizi connessi, lo svolgimento e la fornitura di tutte le operazioni ed i servizi portuali ai mezzi navali; provvede anche alla gestione, armamento e noleggio di navi proprie o di terzi.

Per espressa previsione del proprio Statuto, la società può svolgere tutte le attività sociali anche attraverso società controllate o collegate delle quali può assumere partecipazioni.

4.1. Descrizione della realtà aziendale: elementi di governance e assetto organizzativo generale della società

La Blufferries è amministrata dal un Consiglio di Amministrazione, composto da tre componenti che durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad eccezione di quelli che per legge ed ai sensi dello Statuto sono riservati all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio ha conferito all'Amministratore delegato, tra gli altri, i poteri di firma e rappresentanza legale della Società di fronte a terzi e in qualunque sede, di compiere in nome e per conto della Società tutti gli atti e contratti comunque inerenti all'oggetto sociale, sia di ordinaria sia di straordinaria amministrazione, con il limite, per singola operazione, di euro 500.000,00 fatto salvo quanto a riguardo alla sicurezza della navigazione, alla salute e alla sicurezza sul lavoro, all'igiene, all'incolumità dei terzi e alla tutela dell'ambiente."

Il Collegio Sindacale nominato ed operante ai sensi di legge, si compone di tre sindaci effettivi, compreso il Presidente, e due sindaci supplenti. I sindaci durano in carica per tre esercizi. Al Collegio compete la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul concreto funzionamento della stessa.

L'assetto organizzativo di vertice della Blufferries, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione è strutturato come segue.

Dall'Amministratore delegato dipendono le seguenti aree:

- Direzione Operativa;

- Area Commerciale – Sistemi Informativi;
- Area Personale, Budget e Legale

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'istituto del Lavoro e alle dirette dipendenze del Presidente vi è la segreteria Societaria.

L'Amministratore Delegato ha nominato ai sensi del manuale SMS (Safety Management System) la DPA (Persona Designata a Terra).

Dalla Struttura "Direzione Operativa" dipendono le microstrutture "Area Tecnica" e "Esercizio"; dalla Struttura "Commerciale" la "Gestione biglietterie", dalla Struttura Personale-Budget-Legale dipende la microstruttura "Budget, Contabilità e Bilancio" e l'Area Legale.

4.2. Il sistema autorizzativo

In linea con le politiche di Gruppo, Blufferies ha definito un sistema autorizzativo basato sul principio per cui i soggetti che possono assumere impegni con soggetti terzi, in nome e per conto della Blufferies stessa, sono solo coloro muniti di idonei poteri di rappresentanza conferiti nei modi previsti dalla legge e dallo Statuto.

Lo Statuto, all'articolo 20, attribuisce il potere di rappresentanza della Società di fronte a terzi ed a qualunque Autorità Giudiziaria, Finanziaria o Amministrativa, sia all'Amministratore Delegato che al Presidente. È riconosciuto, tuttavia, a ciascuno di essi la facoltà di nominare procuratori speciali per determinati atti o categorie di atti.

Si aggiunge che, nell'ambito della delega di poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore delegato, come da delibera del 2 maggio 2012, lo stesso amministratore delegato ha tutti i poteri e le responsabilità inerenti alla figura di "datore di lavoro" e di Titolare del trattamento per tutto quanto inerente la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

Come suddetto la rappresentanza esterna della Società può anche essere delegata per singoli affari ovvero in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale e le modalità adottate per il conferimento sono conformi alle Disposizioni di Gruppo. In particolare le procure conferite sono rilasciate in forma notarile e sono registrate e depositate presso la Camera di Commercio, Industria ed Artigianato, garantendo in tal modo la certezza del contenuto e la pubblicità.

Il conferimento delle procure impone una definizione preventiva di una proposta di procura e relativa lettera di comunicazione dei poteri e raccomandazioni per l'esercizio; tali documenti sono sottoposti ad un riscontro degli aspetti legali e successivamente trasmessi all'interessato che deve restituire la documentazione controfirmata per accettazione.

Copia delle procure sono detenute dalla struttura amministrativa anche al fine di eseguire controlli saltuari ed a campione che i procuratori esercitino i poteri conferitigli senza eccedere i limiti degli stessi.

4.3. Il sistema di pianificazione e controllo

La pianificazione ed il controllo rappresentano due momenti importanti nella gestione dell'impresa e due fasi particolarmente delicate dal punto di vista della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231.

La pianificazione è attuata mediante due strumenti principali ovvero la definizione degli obiettivi di medio-lungo periodo e la successiva programmazione di breve periodo che determina l'allocazione precisa delle risorse per raggiungere gli obiettivi programmati attraverso la definizione di un *budget* oggetto di riprevisioni trimestrali/semestrali.

Il controllo costituisce il momento di valutazione *ex post* che consente di registrare gli scostamenti rispetto alla pianificazione e quindi conferisce al vertice aziendale gli elementi per valutare la necessità di eventuali azioni correttive volte alla ridefinizione degli obiettivi ovvero di una nuova pianificazione.

Il controllo viene realizzato concretamente attraverso un monitoraggio:

- su base mensile per verificare l'avanzamento fisico, temporale dei flussi finanziari;
- su base trimestrale per verificare gli scostamenti tra le previsioni ed i risultati conseguiti al fine di verificare l'andamento aziendale e adottare eventuali misure correttive.

4.4. Codice Etico

Componente fondamentale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è rappresentato dal Codice Etico che costituisce l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei c.d. "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.).

Come già evidenziato la società Blufferies fa parte del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, ed in particolare è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di Rete Ferroviaria Italiana. In considerazione di ciò e di quanto espressamente indicato nelle premesse del Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato, la società adotta il Codice Etico del Gruppo

La Premessa al "Codice Etico" del Gruppo, infatti, stabilisce quanto segue: *"Il Codice Etico deve essere interpretato come una "carta dei diritti e dei doveri fondamentali" attraverso la quale il Gruppo enuncia e chiarisce le proprie responsabilità ed impegni etico/sociali verso i vari stakeholder interni ed esterni, anche alla luce delle previsioni del D.Lgs. 231/2001, rendendo note le "regole del gioco".*

I principi e le norme di comportamento contenuti nel Codice Etico si applicano agli organi sociali, al *management*, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai *partner* commerciali, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con il Gruppo.

Per il personale di Gruppo, le regole esplicitate nel Codice costituiscono parte essenziale delle obbligazioni del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e,

come sopra evidenziato, al Codice Etico di Gruppo è attribuita specifica valenza *“anche alla luce delle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001”*.

Al Codice è data ampia diffusione cartacea ed è richiamato in tutti i contratti stipulati dalla Società.

4.5. Sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo.

Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

In considerazione di quanto sopra la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Ai dipendenti che pongano in essere violazioni, sono irrogate le sanzioni, nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni stesse, previste dal CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale vigente.

Il Contratto è composto di una sezione “terra” e di una sezione “mare”, rispettivamente applicabili al personale d'ufficio e al personale navigante.

In particolare, per l'area contrattuale “mare” si applica la sezione # del CCNL CONFITARMA per “l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 T.S.L. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 T.S.L. e inferiori a 3.000 T.S.L. o 4.000 T.S.C”.

Si tratta dei provvedimenti disciplinari fissati dall'articolo 10 per il personale navigante:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata al punto 1 dell'art. 55;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di due mesi;
- e) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;

f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L

Delle seguenti misure disciplinari, per il personale di ufficio, previste dall'articolo 31 del rispettivo CCNL:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio, per un periodo non superiore a cinque giorni;
- e) licenziamento per giusta causa;
- f) licenziamento per giustificato motivo

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le suddette sanzioni saranno applicate nel rispetto dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300 e conformemente a quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali.

È fatta salva la possibilità per Blufferies di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Blufferies, una volta accertata la responsabilità

dell'autore della violazione, adotta nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea. In particolare se la violazione del Modello non è di particolare gravità, il dirigente incorrerà in un semplice richiamo scritto all'osservanza del Modello; nel caso in cui, di contro, la violazione configuri un notevole inadempimento ovvero sia di gravità tale da determinare la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia, il lavoratore incorre, rispettivamente, nel provvedimento del licenziamento con preavviso ovvero senza preavviso.

Le suddette infrazioni verranno accertate, e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto dall'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300 e da CCNL e procedure aziendali, con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori o dei sindaci, l'Organismo informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, affinché ciascun consigliere o sindaco, singolarmente, ovvero ciascun organo, nel suo complesso, a seconda delle rispettive competenze, provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, fatto salvo il risarcimento dei danni.

4.6. Comunicazione e formazione del personale

4.6.1. Comunicazione

La Blufferies intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di Blufferies è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'Organismo di Vigilanza coordina e monitora l'attività di comunicazione e formazione.

a) *Dipendenti e componenti degli organi sociali*

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

L'adozione del Modello e del Codice Etico sono comunicate formalmente a tutti i dipendenti che dovranno fornire apposita dichiarazione scritta di conoscenza e adesione ai loro contenuti.

Il Modello è, altresì, comunicato formalmente ai componenti degli organi sociali di Blufferries. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai contenuti del Modello.

b) Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Blufferries rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

4.6.2. Attività di formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Società, prevede un adeguato programma di formazione al personale in servizio nell'azienda, opportunamente definito in funzione dei livelli di destinatari e delle attività svolte, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato.

In particolare i corsi di formazione avranno ad oggetto:

- il Decreto Legislativo n. 231/2001 ed i reati da esso richiamati;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Sanzionatorio.

La partecipazione alle attività di formazione sarà idoneamente monitorata.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio nell'azienda. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare ex D. Lgs. 231/01.

In particolare è prevista attività formativa in caso di modifiche e/o aggiornamenti nonché nell'ambito delle attività formative per i neoassunti.

4.7. Gestione delle risorse finanziarie

L'"individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati" rappresenta uno dei pilastri previsti dall'art. 6 del Decreto per l'esonero della responsabilità dell'ente.

La gestione delle risorse finanziarie interessa tutte le attività amministrativo-contabili relative ai pagamenti, agli incassi e alla gestione finanziaria.

In Blufferies, in particolare, le operazioni finanziarie, i pagamenti dei fornitori e la liquidazione delle retribuzioni dei dipendenti sono tutte autorizzate dall'AD; la gestione delle attività di tesoreria compete al responsabile dell'Area Commerciale e Sistemi Informativi