

**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**

*Approvazione del Consiglio di Amministrazione
di Bluferries S.r.l. del 12/11/2024*

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	7
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, definizione procedure e struttura del Modello	11
2.3. Destinatari.....	12
2.4. Aggiornamento del Modello.....	13
3. Organismo di Vigilanza.....	14
3.1. L'Organismo di Vigilanza di Blufferries	14
3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
3.3. Flussi informativi: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ed incumbenti sull'Organismo stesso	16
3.4. Disposizioni in tema di whistleblowing	17
3.5. Segnalazioni Whistleblowing.....	19
3.5.1. I canali di segnalazione	20
3.5.2. Tutele e garanzie di riservatezza	20
3.5.3. Modalità operative.....	22
3.5.4. Archiviazione.....	23
3.5.5. Provvedimenti disciplinari e sanzionatori	24
3.5.6. Trattamento dei dati personali.....	25
4. Il Modello di Organizzazione e Gestione di Blufferries Srl.....	26
4.1. Descrizione della realtà aziendale: elementi di governance e assetto organizzativo generale della società	26
4.2. Il sistema autorizzativo.....	27
4.3. Il sistema di pianificazione e controllo.....	28
4.4. Codice Etico.....	28
4.5. Framework Anti-Corruption	29
4.6. Sistema disciplinare	29
4.7. Comunicazione e formazione del personale.....	32
4.7.1. Comunicazione	32
4.7.2. Attività di formazione.....	32
4.8. Gestione delle risorse finanziarie	32

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

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”) 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.

L'intervento del legislatore - recepisce alcuni precedenti provvedimenti normativi comunitari e internazionali - la Convenzione europea del 26 luglio 1995 sulla Tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e la Convenzione europea del 1997 relativa alla lotta contro la corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri – introducendo nel nostro ordinamento giuridico un modello generale di responsabilità sanzionatoria degli enti collettivi che sancisce il superamento del principio del “*societas delinquere non potest*”.

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, quindi, 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 ex 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 riconducibili a tale catalogo possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle categorie che si riportano di seguito.

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, modificato dalla L. n. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023 (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019 (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata, aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015 (art. 24-*ter*);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. 112/2024 (art. 25);
- delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, aggiunto dal D.Lgs. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 e modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. n. 125/2016 (art. 25-*bis*);

- delitti contro l'industria ed il commercio, aggiunto dalla L. n. 99/2009 (art. 25-*bis1*);
- reati societari, corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati, aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002 e modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023 (art.25-*ter*);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, aggiunto dalla L. n. 7/2003 (art. 25-*quater*);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, aggiunto dalla L. n. 7/2006 (art. 25-*quater1*);
- delitti contro la personalità individuale, aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016 (art. 25-*quinqies*);
- reati in materia di abusi di mercato, aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dal D.Lgs. 107/2018 (art. 25-*sexies*);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, aggiunto dalla L. n. 123/2007 e modificato L. n. 3/2018 (art. 25-*septies*);
- 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 di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007 e modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021 (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023 (art. 25-*octies.1*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. n. 93/2023 (art. 25-*novies*);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, aggiunto dalla L. n. 116/2009 (art. 25-*decies*);
- reati ambientali, aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023 (art. 25-*undecies*);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 e modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023 (art. 25-*duodecies*);
- razzismo e xenofobia, aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 (art. 25 *terdecies*);

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, aggiunto dalla L. n. 39/2019 (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari, aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 (art. 25-*quinquiesdecies*);
- contrabbando, introdotto dal D. Lgs. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024 (art. 25-*sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale, aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024 (art. 25-*septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, aggiunto dalla L. n. 22/2022 (art. 25-*duodevicies*).

1.3. Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, prevede che l'ente possa 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 l'industria e il commercio, delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- 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. 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, in particolare, 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.

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.

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 Blufferries 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.

Il modello di Blufferries s.r.l., inoltre, 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").

In particolare, le Linee Guida di Confindustria, aggiornate da ultimo nel 2021, 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 il personale appartenente a Blufferies (dal management a tutti i dipendenti), e 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, definizione procedure e struttura del Modello

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.

Blufferies 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.

Il Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale è descritto il sistema delle regole e delle procedure di controllo, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, applicate in ogni ambito dell'impresa, posti indistintamente quali controlli preventivi a presidio di tutte le funzioni e processi. È trattato inoltre l'Organismo di Vigilanza e sono disciplinati gli aspetti principali relativi ai requisiti soggettivi dei suoi componenti (caratteristiche, nomina e composizione, cause di ineleggibilità, durata in carica, decadenza, revoca e sostituzione dei suoi membri). È dedicato un capitolo anche alla gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

La Parte Speciale del Modello descrive:

- i processi e le attività “sensibili” che sono stati considerati a potenziale rischio ex D. Lgs. 231/2001 con l'indicazione delle fattispecie di reato ipoteticamente rilevanti per la Società;
- i protocolli standard di comportamento e le misure di prevenzione individuati dalla Società per prevenire la commissione dei reati ascrivibili ai processi e alle attività “sensibili”.

Per conseguire dette finalità, la Parte Speciale individua le attività e i processi aziendali nei quali potrebbero essere commessi i reati e detta le prescrizioni a presidio della legalità della condotta di coloro che operano nell'ambito delle attività affidate che non possono essere aggirate, se non fraudolentemente (concretandosi in tale evenienza, l'esimente da responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. c del Decreto).

Sono riportate anche le fattispecie di reato ritenute di nessuna rilevanza o di remota realizzazione, onde consentire in ogni caso a tutti i destinatari di averne cognizione e poterne valutare l'eventuale rilevanza “sopravvenuta” (in termini di rischio di commissione di uno di tali reati), che dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

2.3. Destinatari

Come rappresentato in precedenza, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Blufferries, sia navigante che d'ufficio e, 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 all'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

2.4. Aggiornamento del Modello

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione, così come l'adozione di eventuali aggiornamenti.

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.

L'art. 6 del Decreto attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, e di curare il loro aggiornamento; l'Organismo, pertanto, può proporre l'aggiornamento del modello o delle singole procedure aziendali che regolamentano processi sensibili.

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 Blufferies

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 Blufferies ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito OdV.) 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 è disciplinata dallo Statuto.

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, stanziando le risorse necessarie all'inizio di ciascun esercizio.

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, espressamente dettagliati nel 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. Sul punto si tornerà tra breve quando verranno declinati i principi in tema di Whistleblowing.

In ogni caso, 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.

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni - fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello; assicurano la riservatezza dei dati/documenti di cui vengono in possesso e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. Ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'inosservanza del suddetto obbligo di riservatezza integra un'ipotesi di giusta causa di

revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

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. Disposizioni in tema di whistleblowing

Con l'espressione whistleblowing, si intende la segnalazione del dipendente in relazione ad eventuali irregolarità o violazioni commesse all'interno dell'Ente. La segnalazione contribuisce a far emergere e, quindi, prevenire situazioni di rischio di commissione di eventuali reati.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni ed a tutelare il segnalante da eventuali ritorsioni.

La Legge sul whistleblowing n. 179/2017 ha introdotto nel sistema giuridico italiano un complesso di norme per tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni di illeciti e/o irregolarità commesse all'interno della Società incentivando al contempo il ricorso allo strumento della denuncia di detti illeciti. Il 15 marzo 2023 è stato, inoltre, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano canali di segnalazione interna per le seguenti violazioni:

- violazioni di disposizioni normative nazionali, tra cui rientrano le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di Organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001;
- violazioni della normativa europea, che comprendono in particolare:
 - illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - atti od omissioni che riguardano il mercato interno;
 - atti od omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle

disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui a punti precedenti.

Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6 D. Lgs.231/2001.

Nel dettaglio, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ha introdotto nuove disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali disponendo, in particolare:

- l'obbligo di attivare canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di affidare la gestione del canale interno di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato;
- specifiche modalità di esecuzione delle segnalazioni:
 - in forma scritta, anche con modalità informatiche,
 - in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, oppure su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;

Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione. In caso di segnalazioni anonime in cui venga successivamente identificato il soggetto segnalante, quest'ultimo beneficia delle medesime garanzie attribuite ai Segnalanti che manifestano sin da subito la propria identità.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono da considerarsi nulli.

Il Decreto individua, inoltre, come meritevoli di tutela non solo i soggetti che segnalano condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del Modello 231 ma altresì coloro che segnalano violazioni della normativa nazionale o europea relativa ai settori specificatamente indicati all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023.

In particolare, l'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione si estendano anche:

- ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del whistleblower o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3.5. Segnalazioni Whistleblowing

In materia di whistleblowing, la Società ha adottato un'apposita procedura aziendale, "Procedura per la gestione delle segnalazioni", sulle modalità di gestione delle segnalazioni al fine di migliorare l'efficacia dello strumento e permettere una gestione più efficace delle segnalazioni pervenute, alla quale si rinvia per quanto non previsto nel presente paragrafo.

La suddetta procedura fornisce indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni ed esplicita le forme di tutela e di garanzia che l'ordinamento riconosce al whistleblower.

Il Gruppo FS Italiane mette a disposizione una pluralità di canali di trasmissione delle segnalazioni anche in forma anonima, e auspica che nelle segnalazioni sia esplicitata l'identità del segnalante, di cui è garantita la riservatezza nel rispetto della normativa vigente, in modo da rendere più agevole verificare i fatti segnalati, ed informare la Persona Segnalante sugli esiti degli accertamenti svolti.

Al fine di garantirne la massima tutela, il Gruppo FS Italiane assicura infatti la riservatezza della identità del Segnalante.

Il Gruppo FS Italiane adotta inoltre le misure volte a tutelare i diritti dei soggetti segnalati. Alla Procedura viene assicurata la massima diffusione tramite la pubblicazione in versione integrale.

3.5.1. I canali di segnalazione

Blufferies ha predisposto e reso noto a tutti i Destinatari del presente Modello, i canali di comunicazione attraverso i quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni in materia di whistleblowing e, in particolare:

- **piattaforma informatica:** accessibile dal sito internet di Blufferies - www.blufferies.it nella sezione “l’Azienda-Gestione delle Segnalazioni – Whistleblowing”, raggiungibile anche attraverso la piattaforma WE, nella sezione Gruppo FS – Regole – Gestione delle segnalazioni – Whistleblowing, Questo canale è da considerarsi preferenziale in quanto maggiormente idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Segnalante e adeguate misure di sicurezza delle informazioni;
- **posta ordinaria:** all’indirizzo di Blufferies – via Calabria 1 – 98122 Messina o alla Segreteria Tecnica Comitato Etico e Segnalazioni c/o AUDIT di Mercitalia Logistics - Via dello Scalo San Lorenzo, 16 – 00181 Roma¹;
- **posta elettronica:** all’indirizzo di posta elettronica ODVWHISTLEBLOWING@pec.blufferies.it ovvero comitatoetico@blufferies.it;
- **verbalmente:** mediante dichiarazione rilasciata dal Segnalante, in apposita audizione fissata entro un termine ragionevole, al Comitato Etico e Segnalazioni /all’Organismo di Vigilanza di Blufferies, riportata a verbale e sottoscritta dal Segnalante.

3.5.2. Tutele e garanzie di riservatezza

Nel rispetto delle previsioni di legge la Società:

- garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante a partire dalla ricezione della segnalazione;
- vieta (e sanziona per quanto consentito dai propri poteri e facoltà) ogni forma diretta o indiretta di provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori

¹ Al riguardo, per poter garantire la riservatezza dell’identità del Segnalante, è opportuno che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

(I) la prima con i dati identificativi del Segnalante;

(II) la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “Confidenziale al Comitato Etico e Segnalazioni/all’Organismo di Vigilanza di Blufferies”.

adottati nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione, inclusi quelli omissivi, anche tentati o minacciati, nonché quelli rivolti a terzi connessi al segnalante, quali parenti, colleghi, soggetti giuridici di cui i segnalanti sono proprietari o per cui lavorano, che operano in un contesto lavorativo collegato al Gruppo FS Italiane.

Le tutele sopra descritte sono garantite ai segnalanti anche nel caso in cui la segnalazione non si sia poi rivelata fondata, salvo il caso di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, oltre che al personale che ha collaborato alle attività di accertamento sui fatti segnalati.

Inoltre, la Società tutela i diritti della Persone Coinvolte assicurando che ogni comunicazione relativa alla loro identità segua rigorosamente il criterio “*need to know*”².

La Persona coinvolta:

- è informata dell’esistenza e del contenuto della Segnalazione e ne riceve copia;
- se ne fa richiesta, è audita nel corso degli accertamenti ed è informata dell’esito dell’istruttoria;
- ha diritto di essere informata dell’esito dell’istruttoria.

La procedura sottolinea inoltre che la Società disapprova e, per quanto nelle proprie facoltà, sanziona le Segnalazioni Effettuate con Dolo o Colpa Grave, manifestamente pretestuose e/o compiute al solo scopo di danneggiare la Persona Coinvolta e, comunque, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della “Procedura per la gestione delle segnalazioni”.

In linea con quanto previsto dal D. Lgs 24/20023, i componenti del Comitato Etico e Segnalazioni, dell’Organismo di Vigilanza e le Persone del Gruppo FS Italiane a qualsiasi titolo coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti, nei limiti previsti dalla legge, alla riservatezza in merito all’esistenza e al contenuto della Segnalazione ricevuta e all’attività compiuta al riguardo e garantiscono la riservatezza sull’identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Ogni comunicazione relativa all’esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all’identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte, deve seguire rigorosamente il criterio “*need to know*”, anche nel rispetto di quanto stabilito all’art. 12 del D. Lgs. 24/2023.

In particolare, l’identità della Persona Segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa Persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di Protezione dei dati personali.

La violazione dell’obbligo di riservatezza relativamente al segnalante e ai soggetti e/o ai fatti indicati nelle segnalazioni in violazione di quanto previsto dalla legge e/o dalla

² Principio per cui una persona è autorizzata ad accedere a determinate informazioni solo se necessario (e nei limiti di quanto necessario) per l’esecuzione delle attività di propria competenza (secondo le mansioni assegnate aziendali). Ad esempio, la conoscenza dell’identità della Persona Coinvolta non è necessaria al fine di valutare eventuali miglioramenti da apportare al sistema procedurale/al SCIGR. In termini più generali si veda quanto indicato al paragrafo 4.3.2. della Procedura per la gestione delle segnalazioni.

Procedura costituisce illecito disciplinare.

Tutte le segnalazioni ricevute, attraverso i canali di comunicazione indicati nell'allegato Canali di Segnalazione, sono registrate in una piattaforma informatica che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, adeguate misure di sicurezza delle informazioni e supporta l'intero processo di gestione delle segnalazioni.

La piattaforma consente di:

- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;
- mantenere riservato il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa, consentendo l'accesso ai soli soggetti autorizzati;
- adottare protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia per il contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata;
- interagire con il segnalante, garantendone l'anonimato.

Qualora sia necessario per lo svolgimento delle attività istruttorie il Comitato Etico e Segnalazioni/l'Organismo di Vigilanza può accedere all'identità del Segnalante.

3.5.3.Modalità operative

I canali di segnalazioni, citati al Paragrafo 3.5.1. sono gestiti da un apposito ufficio interno autonomo dedicato con personale specificatamente formato per tale attività.

Laddove una persona o un ufficio diverso da quello competente riceva una segnalazione, rientrando nell'ambito di applicazione della Procedura, deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro due giorni dal suo ricevimento, in originale con gli eventuali allegati, al Comitato Etico e Segnalazioni e/o all'Organismo di Vigilanza tramite posta ordinaria o posta interna con plico chiuso riservato al destinatario, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante, nel rispetto di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e la reputazione delle Persone Coinvolte, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Il Comitato Etico e Segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza garantiscono l'inoltro reciproco delle segnalazioni ricevute a seconda della competenza. In particolare, il Comitato Etico e Segnalazioni trasmette all'Organismo di Vigilanza della Società tutte le segnalazioni ricevute relative alla Società, anche se coinvolta unitamente ad altre Società del Gruppo, affinché l'Organismo di Vigilanza a proprio insindacabile giudizio possa valutarne la potenziale rilevanza ai sensi del D. Lgs 231/01 e, di conseguenza, decidere la relativa competenza alla gestione.

Nel caso in cui uno dei componenti del Comitato Etico e Segnalazioni, dell'Organismo di Vigilanza o della funzione internal audit di Società si trovi in situazioni di conflitto di

interessi³, questi è tenuto a dichiararlo e ad astenersi da qualsiasi attività e decisione connessa alla gestione della segnalazione ricevuta.

Con riferimento alla segnalazione, questa deve contenere ogni elemento utile a consentire le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. Nel dettaglio, il segnalante deve fornire:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, salvo che il Segnalante intenda rimanere anonimo;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che avrebbe/ro posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati (ad es. presentazione di denunce/querele/esposti ad autorità esterne).

Alla ricezione di una Segnalazione, viene assegnato alla stessa un numero identificativo e la comunicazione viene archiviata in formato elettronico nella piattaforma dedicata e in formato cartaceo (in caso di segnalazioni pervenute in forma cartacea) nell'apposito archivio, provvedendo all'apertura del relativo fascicolo o all'inserimento in un fascicolo aperto.

Inoltre, entro sette giorni dalla data della ricezione, alla Persona Segnalante deve essere comunicata l'avvenuta ricezione della Segnalazione.

Al Segnalante e alla Persona Coinvolta è fornito riscontro, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione, attraverso i previsti canali comunicativi, in merito al seguito dato o che si intende dare alla Segnalazione.

3.5.4. Archiviazione

Il Comitato Etico e Segnalazioni/l'Organismo di Vigilanza, per le segnalazioni di competenza, archivia le segnalazioni:

- che non costituiscono una segnalazione circostanziata;
- palesemente infondate;
- contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già chiuse, ove dalle verifiche preliminari svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica;
- non verificabili;

³ Ad esempio, la segnalazione riguarda direttamente o indirettamente uno dei componenti del Comitato Etico e Segnalazioni e Segnalazioni o dell'Organismo di Vigilanza, o proviene da un soggetto legato al componente da un rapporto di dipendenza gerarchica o funzionale, ecc.

- segnalazioni circostanziate per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari condotte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria.

Le segnalazioni vengono archiviate unitamente ad una nota esplicativa delle relative ragioni e viene dato in merito riscontro al segnalante che abbia fornito le proprie generalità dal Comitato Etico e Segnalazioni/dall'Organismo di Vigilanza attraverso i previsti canali comunicativi.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie, le Segreterie Tecniche del Comitato Etico e Segnalazioni e dell'Organismo di Vigilanza garantiscono la conservazione e l'archiviazione della documentazione originale delle segnalazioni, delle relative istruttorie e di tutta la documentazione di supporto.

Le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

3.5.5. Provvedimenti disciplinari e sanzionatori

Qualora a seguito di attività di verifica di segnalazioni condotte ai sensi della "Procedura per la gestione delle segnalazioni" dovessero emergere profili di responsabilità disciplinarmente rilevante a carico di personale della Società, la funzione risorse umane di Società valuterà l'avvio del relativo iter disciplinare ai sensi della vigente normativa in materia. Nell'ambito dei procedimenti disciplinari eventualmente avviati, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, salvo che;

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito risulti fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa della Persona Coinvolta.

Parimenti, la funzione risorse umane di Società valuterà l'adozione di misure disciplinari nei confronti di chi:

- ometta volutamente di rilevare o segnalare eventuali violazioni, ovvero ostacoli o tenti di ostacolare l'effettuazione di una segnalazione e/o lo svolgimento degli accertamenti conseguenti alla segnalazione ricevuta;
- adotti, tenti o minacci di adottare provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione, inclusi quelli omissivi, nonché quelli rivolti a terzi connessi al segnalante, quali parenti, colleghi, soggetti giuridici di cui i segnalanti sono proprietari o per cui lavorano, che operano in un contesto lavorativo collegato al Gruppo FS Italiane;
- violi l'obbligo di riservatezza relativamente alla identità del segnalante e ai soggetti e/o ai fatti indicati nelle segnalazioni in violazione di quanto previsto dalla legge e/o dalla Procedura;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A tale ultimo proposito, si segnala che le misure di protezione previste dalla normativa a tutela del segnalante non sono garantite alla Persona Segnalante e a quest'ultima è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Saranno, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare ai sensi del Decreto 231 e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della citata procedura attraverso segnalazioni manifestamente pretestuose e/o compiute al solo scopo di danneggiare la Persona Coinvolta o la Società o altri soggetti e, comunque, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Procedura.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona Segnalante non deve essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ove le violazioni sopra indicate siano imputabili a Terzi, sarà valutata l'attivazione delle misure previste nel rapporto contrattuale con il Terzo, nonché qualsiasi altra azione a tutela dell'interesse della Società.

3.5.6. Trattamento dei dati personali

I dati personali oggetto della Segnalazione e delle conseguenti attività sono trattati in conformità alla normativa in materia di Protezione dei dati personali.

In particolare, tutti i soggetti e le funzioni aziendali coinvolti nel trattamento di dati personali derivante dalla presente procedura assicurano, nell'esecuzione delle loro attività, il pieno rispetto del Framework di Data Protection del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

4. Il Modello di Organizzazione e Gestione di Blufferies Srl

Blufferies S.r.l. è società di diritto italiano nata nel novembre del 2010 e divenuta operativa a partire dal 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”. A partire dal 1° novembre 2023 il socio unico di Blufferies è Mercitalia Logistics S.p.A. del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

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

Blufferies è amministrata da 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 700.000,00 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 di Blufferies, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione è strutturato come segue.

Dall'Amministratore delegato dipendono le seguenti tre principali macrostrutture (Direzione operativa; Area Commerciale e Sistemi Informativi; Area Personale, Budget e

Legale) le quali, a loro volta, sono suddivise in sotto funzioni.

In particolare:

- la “Direzione Operativa” è articolata in Esercizio, con le sotto funzioni “Gestione pratiche navali” e “Armamento” e Area Tecnica con le sotto funzioni “Gestione Approvvigionamenti”, “Manutenzioni Navi” e “Ambiente, Qualità e Sicurezza”;
- la macrostruttura “Commerciale e Sistemi Informativi” prevede tre sotto funzioni: “Sistemi Informativi”; “Commerciale e Marketing” e, infine, “Gestione Biglietterie”;
- l’area “Personale, Budget e Legale” è suddivisa in “Budget, Controllo, Contabilità e Bilancio” e “Affari Legali”.

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

Alcune attività di Blufferies (e.g. attività del D.lgs 81/2008, servizi di internal audit, etc.) sono affidate in outsourcing, con un contratto di Global Service che regola ruoli e responsabilità in capo al prestatore dei servizi.

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 e 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 riprevisions 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

La società Blufferies fa parte del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, ed in particolare è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di Mercitalia Logistics S.p.A. In considerazione di ciò adotta il Codice Etico del Gruppo, elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, del Modello 231 e di tutti i modelli di prevenzione dei reati adottati dalle Società del Gruppo.

Il Codice Etico rappresenta il testo minimo e non derogabile che deve guidare i comportamenti aziendali e quelli degli Stakeholder.

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.

4.5. Framework Anti-Corruption

Blufferies ha adottato il Framework Anti-Corruption di Gruppo, quale elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi aziendale (SCIGR) di Blufferies.

Attraverso il Framework, la Società, intende assicurare in via sistematica ed unitaria l'attività di prevenzione della corruzione (Anti-Corruption), supportando il proprio impegno verso lo sviluppo sostenibile e concorrendo alla creazione di valore, anche attraverso la diffusione e il rafforzamento della cultura dell'integrità, della legalità e della correttezza nell'agire.

Il Framework Anti-Corruption è costituito dall'insieme dei documenti che contengono i principi, gli indirizzi e le regole in materia di anticorruzione. In particolare:

- documenti a valenza di Gruppo:
 - o Codice Etico di Gruppo;
 - o Policy Anti-Corruption del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane;
- documenti a valenza societaria:
 - o Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 di Blufferies S.r.l.;
 - o Modello di Gestione Anti-Corruption

L'efficacia del Framework è legata al pieno coinvolgimento di tutta l'organizzazione aziendale, nel convincimento che i dipendenti, i collaboratori e, più in generale, tutti i soggetti che instaurano con Blufferies rapporti e relazioni di qualsiasi tipo sono chiamati a collaborare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione per la gestione del rischio di corruzione. A tal fine i documenti che compongono il Framework indicano espressamente i destinatari e prevedono le modalità e gli strumenti per portare a conoscenza dei terzi i principi e le regole stabilite.

4.6. 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 da un eventuale procedimento in sede giudiziaria a carico del dipendente stesso.

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

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

Il CCNL sopra richiamato 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", che prevede le seguenti sanzioni:

- 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/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

Il personale d'ufficio è, invece, assoggettabile alle seguenti misure disciplinari:

- 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.

Le sopraelencate disposizioni si applicano anche in caso di violazione delle prescrizioni in tema di whistleblowing così come declinate nel presente Modello al Paragrafo 3.5.5.

4.7. Comunicazione e formazione del personale

4.7.1. 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'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.

b) Altri destinatari

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

4.7.2. Attività di formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Società si impegna a promuovere una corretta conoscenza dei contenuti e delle regole di condotta in esso contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili delle risorse presenti in azienda e all'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In ogni caso, i destinatari del Modello possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti in merito all'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure.

La partecipazione alle attività di formazione, è monitorata, e obbligatoria per tutto il personale in servizio, anche in caso di modifiche e/o aggiornamenti, nonché nell'ambito delle attività formative per i neoassunti.

4.8. 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.