

# Documento Rappresentativo del “MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DI BLU JET”

## PARTE GENERALE

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

*Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione  
di Blu Jet S.r.l. del*

**Messina,**

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Capitolo 1</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....   | <b>3</b>  |
| 1.1.    il Decreto Legislativo 231/2001 .....  | 3         |
| 1.2.    Fattispecie di reato .....   | 4         |
| 1.3.    Reati commessi all'estero .....  | 5         |
| 1.4.    Apparato sanzionatorio .....   | 5         |
| 1.5.    Il valore esimente del Modello Organizzativo e di Gestione .....   | 6         |
| <b>Capitolo 2</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DI BLU JET</b> .....   | <b>10</b> |
| 2.1 Finalità del Modello Organizzativo e di Gestione .....   | 10        |
| 2.2 Individuazione delle attività a rischio e struttura del Modello.....   | 10        |
| 2.3 Destinatari .....  | 11        |
| 2.4 Aggiornamento del Modello .....  | 11        |
| <b>Capitolo 3</b> .....  | <b>13</b> |
| <b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....  | <b>13</b> |
| 3.1.    Istituzione e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....  | 13        |
| 3.2.    Durata in carica e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza .....  | 14        |
| 3.3.    Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....   | 15        |
| 3.4.    Flussi informativi: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo<br>di Vigilanza ed incumbenti sull'Organismo stesso..... | 15        |
| 3.5.    Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni .....   | 17        |
| 3.6.    Disposizioni in tema di Whistleblowing.....  | 18        |
| <b>Capitolo 4</b> .....  | <b>22</b> |
| <b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI BLU JET SRL</b> .....  | <b>22</b> |
| 4.1    Il profilo della Società e l'attività di impresa .....  | 22        |
| 4.2    Descrizione della realtà aziendale: elementi di governance e assetto<br>organizzativo generale della società .....                  | 22        |
| 4.3    Il sistema autorizzativo .....  | 23        |
| 4.4    Il sistema di pianificazione e controllo .....  | 24        |
| 4.5    Codice Etico .....  | 24        |
| 4.6    Sistema disciplinare .....  | 24        |
| 4.7    Comunicazione e formazione del personale .....  | 27        |
| 4.8    Gestione delle risorse finanziarie.....   | 27        |

## Capitolo 1

### QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

#### 1.1. il Decreto Legislativo 231/2001

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

I reati dai quali può derivare la responsabilità ex D.lgs. 231/2001 possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle categorie che si riportano di seguito.

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- delitti contro la fede pubblica (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis1*);
- reati societari, corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art.25-*ter*);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater1*);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- reati in materia di abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- 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 (art. 25-*septies*);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- delitti in materia di intralcio alla giustizia (art. 25-*decies*);
- reati ambientali commessi anche in forma associativa(art. 25-*undecies*).
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 25-*quaterdecies*, introdotto dalla Legge n. 39/2019);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*, introdotto dall'art. 39 co. 2 del decreto legge 26 ottobre 2019 n.124 e successivamente integrato dal D. Lgs. 75/2000);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, introdotto dal D. Lgs. 75/2020).

### 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 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. 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 Blu Jet 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 Blu Jet 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, 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.

## Capitolo 2

# IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DI BLU JET

### 2.1 Finalità del Modello Organizzativo e di Gestione

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Blu Jet 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 Blu Jet (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.

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

- rendere noto al personale 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 struttura del Modello

Come previsto dall'art. 6, comma II, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 Blu Jet ha individuato le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, identificando i processi societari c.d. "sensibili" alla realizzazione degli illeciti; ha inoltre individuato specifici presidi di controllo a tutela dai rischi di reato di cui al D.Lgs. n.231/2001.

La mappatura delle aree/processi sensibili e dei relativi presidi di controllo è stata effettuata nell'ambito di un'attività di internal audit.

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:

- le fattispecie di reato ipoteticamente rilevanti per la Società e le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231;
- i protocolli standard di comportamento individuati dalla Società per prevenire la commissione di tali reati.

Per conseguire dette finalità, la Parte Speciale individua le attività aziendali nelle 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 personale di Blu Jet, 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 l'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 inoltre 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.

## Capitolo 3

### ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. Istituzione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società e gli è affidato, ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001, il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici della Società, sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento. La nomina dell'Organismo è allineata alle indicazioni espresse nelle Disposizioni di Gruppo.

A garanzia di indipendenza, esso non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico e può espletare i propri compiti in piena autonomia, in quanto la sua attività non può essere sindacata da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata dell'incarico (tre anni), non può avere poteri decisionali all'interno della Società.

L'Organismo ha un'autonomia di mezzi finanziari che ne garantiscono la piena e continua operatività. A tal fine, il CdA assegna all'Organismo, su proposta del medesimo, i fondi necessari allo svolgimento delle sue attività.

Non possono ricoprire l'incarico di membro dell'OdV e se nominati, decadono dalla carica: (i) l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o il condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi (la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna); (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società; (iii) soggetti esterni legati alla Società (salvo che per l'espletamento di funzioni di audit e/o di membro del Collegio Sindacale) da interessi o rapporti economici ritenuti rilevanti dal CdA, (anche nei 3 anni precedenti la nomina), o legati per gli stessi motivi a Società controllate e/o controllanti; (iv) i membri di Organismi di Vigilanza di Società controllate e/o controllanti; (v) coloro che siano stati condannati anche con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231 del 2001 (il patteggiamento equivale a condanna) o essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive per gli stessi reati; (vi) avere riportato una condanna, anche non definitiva, alla pena della reclusione per un reato contro il patrimonio, la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, l'ordine pubblico, per un delitto doloso contro la personalità individuale, per un reato societario, tributario o per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (il patteggiamento equivale a una condanna). I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti secondo criteri di competenza e professionalità fra persone con approfondite conoscenze in materia giuridica o economica, ovvero che abbiano maturato una significativa esperienza in materia legale, di audit, di organizzazione aziendale o inerente all'attività svolta dalla Società o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

Al fine di garantire l'effettività e la continuità di azione l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi di ogni struttura aziendale e del personale interno, di volta in volta da esso individuato.

L'Organismo di Vigilanza si avvale, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie all'espletamento della funzione di controllo, oltre che dei suddetti collaboratori interni, della struttura di audit della controllante.

Per svolgere al meglio la propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza può richiedere direttamente informazioni alla società di revisione della Società e/o alla Società incaricata per le verifiche amministrative. Può inoltre richiedere informazioni a soggetti esterni alla Società che abbiano rapporti contrattuali con la stessa, ove ciò sia necessario al fine di completare le verifiche in corso.

L'Organismo di Vigilanza, ove lo ritenga necessario per l'esecuzione dei propri compiti di vigilanza e aggiornamento del Modello, potrà avvalersi, per particolari questioni che richiedano competenze tecnico-specialistiche, di consulenti esterni cui conferisce apposito incarico, nel rispetto delle vigenti procedure aziendali.

A tal fine, l'Amministratore Delegato assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse economiche necessarie all'assolvimento dei propri compiti, secondo le proposte di budget e riprevisione proceduralmente regolate. Ove l'Organismo di Vigilanza ritenga insufficienti le risorse messe a sua disposizione, formulerà al Consiglio di Amministrazione una specifica richiesta scritta.

### 3.2. Durata in carica e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Deve essere presentata dichiarazione di accettazione della nomina con la quale si attesta, sotto la propria responsabilità, il possesso dei requisiti di onorabilità richiesti per l'incarico, nonché l'inesistenza di situazioni di conflitto di interessi.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, indipendentemente dalla durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato; è irrevocabile, salvo giusta causa, ed assicura la continuità operativa fino alla nomina del successore.

In caso di impedimento superiore a tre mesi del membro dell'Organismo di Vigilanza, questo ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che provvede senza indugio alla nomina di un supplente e, in caso di permanenza dell'impedimento superiore a 5 mesi, alla sua sostituzione.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento del membro effettivo, ovvero quando, essendo divenuto tale impedimento definitivo, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nuova nomina.

Il nuovo incaricato resta in carica sino alla data di scadenza dell'incarico del componente dell'Organismo di Vigilanza sostituito.

La rinuncia all'incarico può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La perdita dei requisiti di eleggibilità e l'insorgere di una situazione di conflitto di interessi costituiscono motivo di decadenza dalla carica, da accertarsi da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'incarico può essere disposta dal Consiglio di Amministrazione solo per gravi motivi inerenti la carica e con la maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti.

### 3.3. Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento delle funzioni ad esso assegnate dalla norma, l'Organismo:

- vigila sull'effettività ed adeguatezza del Modello;
- cura il *reporting* all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attività svolta e alle evidenze sul funzionamento e osservanza del Modello.

All'Organismo sono attribuiti i poteri necessari ed utili all'espletamento dei suoi compiti. In particolare, dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e del diritto di accesso alle informazioni e ai dati della Società, nel rispetto delle regole di *governance* e delle normative vigenti, e può:

- emanare disposizioni finalizzate a regolare la propria attività;
- accedere liberamente ad archivi cartacei e/o informatici e ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni, ivi comprese l'individuazione di profili sensibili dei processi aziendali e la verifica dell'effettiva attuazione del Modello;
- accedere liberamente ad uffici, magazzini, impianti, stazioni, scali e altri locali della Società per porre in essere verifiche ed accertamenti;
- avvalersi del supporto di personale interno alla Società e/o di consulenti esterni.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere formalizzata e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la segretezza.

Le informazioni e segnalazioni indirizzate all'OdV saranno conservate in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

### 3.4. Flussi informativi: obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ed incumbenti 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 rimanda al successivo paragrafo 3.6 relativo ai principi in tema di Whistleblowing.

In tale complessivo contesto, 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.

Il componente dell'Organismo è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni - fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello; assicura la riservatezza dei dati/documenti di cui viene in possesso e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. Ogni informazione in possesso del membro 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 da membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascuna struttura aziendale inoltre è tenuta a riferire all'Organismo di Vigilanza in relazione a modifiche eventualmente intervenute nel contesto interno o esterno ed in particolare:

- modifiche organizzative;
- modifiche di business e/o esternalizzazioni di attività;
- modifiche procedurali;
- introduzioni, eliminazioni o cambiamenti di processi sensibili;
- certificazioni di sistemi di gestione di processi sensibili.

L'Organismo di Vigilanza può assumere, da parte sua, nell'ambito delle diverse aree e processi aziendali, ogni informazione ritenuta utile al fine della vigilanza, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello.

Oltre a dette informative, devono essere trasmessi all'OdV flussi "ad hoc" relativi a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- sanzioni irrogate;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

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* su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato, e su base periodica almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi.

### 3.5. 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@blujet.it
- **lettera all'indirizzo:** Blu Jet 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. In ogni caso, l'inosservanza dell'obbligo di riservatezza circa le informazioni di cui vengano a conoscenza in ragione del loro mandato (ivi compresa l'identità del segnalante), integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.6 Disposizioni in tema di Whistleblowing

#### **Premessa.**

Il whistleblowing in Italia è disciplinato dalla legge n. 179/2017 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

Attraverso l'introduzione della Legge sul whistleblowing all'interno dell'ordinamento giuridico italiano è stata garantita maggiore tutela in favore di coloro che segnalano violazioni ed irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività, incentivando il ricorso alla denuncia di tali illeciti e prevedendo a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare, in sede di controversie connesse alla irrogazione di misure disciplinari e/o organizzative<sup>1</sup> aventi effetti negativi, anche indiretti, sulla condizione di lavoro del segnalante e successive alla sua segnalazione, che le stesse sono state adottate per ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Con particolare riferimento alle specifiche previsioni per gli Enti destinatari del D. Lgs. 231/01, l'introduzione della predetta legge ha comportato la modifica del relativo art. 6 che sul punto dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano prevedere “*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b)<sup>2</sup>, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni*

<sup>1</sup> Irrogazione di sanzioni disciplinari, nonché licenziamenti, trasferimenti e più in generale demansionamenti nei confronti del segnalante

<sup>2</sup> Art. 5, D. Lgs. n. 231/2001. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

*circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelano infondate”;*

- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante *“può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo”;*
- al comma 2-quater è inoltre regolato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, che viene espressamente qualificato come *“nullo”* disponendo che *“sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante”*. Il predetto articolo, inoltre, prevede l'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari o disposizioni organizzative aventi effetti negativi sul segnalante medesimo: *“E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”*.

### **Gestione delle segnalazioni.**

Prima di procedere alla trattazione del processo relativo alla gestione delle segnalazione del dipendente in relazione ad eventuali irregolarità o violazioni commesse all'interno della Società è bene segnalare che Blu Jet anche prima della introduzione della Legge sul whistleblowing ha dedicato particolare attenzione nel garantire la corretta segnalazione dei reati e/o delle irregolarità da parte dei dipendenti della Società attraverso un efficace sistema di reporting verso l'Organismo di Vigilanza così come previsto nei paragrafi 3.4 e 3.5.

Fatta tale doverosa premessa, nel presente paragrafo sono riportate le previsioni in tema di whistleblowing attuate dalla Società per incentivare le segnalazioni ed al contempo

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

tutelare il segnalante da eventuali ritorsioni in coerenza ed al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui ai commi 2 bis, 2 ter e 2 quater dell'art. 6 del Decreto 231 come integrato a seguito dell'introduzione della Legge n. 179/2017.

Blu Jet attraverso l'adozione di una procedura di gestione delle segnalazioni nella quale sono individuati i ruoli, le responsabilità e le modalità operative del relativo processo e finalizzata all'emersione di fatti e/o comportamenti illeciti in violazione del presente Modello Organizzativo o del Codice Etico di Gruppo, incoraggia le segnalazioni, tutela il segnalante e attiva flussi informativi utili alla più efficace gestione della segnalazione medesima, inoltre, garantisce che non siano adottati e posti in essere nei confronti del segnalante provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, aventi effetti sulle condizioni del rapporto intrattenuto dal segnalante con Blu Jet.

**Oggetto, ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni.**

Oggetto delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sono tutte le irregolarità e gli illeciti riscontrati nello svolgimento delle mansioni lavorative e riconducibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nelle seguenti condotte rilevanti anche se realizzate in forma omissiva:

- violazioni del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001
- violazioni di protocolli aziendali richiamate nel Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001
- violazioni di procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001
- inadempienze/violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- inadempienze/violazioni in materia ambientale
- fatti corruttivi
- ogni altro fatto penalmente rilevante ai sensi e per gli effetti del D.lgs n. 231/01

Non possono, di contro, costituire oggetto di segnalazione le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro.

Per il corretto funzionamento del processo, le segnalazioni devono essere circostanziate come richiesto dall'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001). In particolare, ai fini di una puntuale istruttoria, la segnalazione dovrebbe contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione

- se note, le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso
- se note, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i soggetti che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati
- le eventuali violazioni del Modello organizzativo riscontrate
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In ogni caso resta fermo il requisito della veridicità dei fatti segnalati, a tutela del denunciato.

Le segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza attraverso le seguenti modalità:

- posta ordinaria indirizzo: Organismo di Vigilanza presso Blu Jet Srl - Via Calabria, 1 98122 – Messina ovvero Segreteria Tecnica Organismo di Vigilanza di Blu Jet Srl presso la Direzione Internal Audit di RFI SpA - Piazza Croce della Rossa, 1 - 00161 Roma;
- posta elettronica: [org.vig@blujet.it](mailto:org.vig@blujet.it).

In conformità con quanto disposto dalla legge n. 179/2017, ai fini della tutela del segnalante la sua identità non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e fuori dai casi previsti dalla legge né è consentita o tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria diretta o indiretta nei suoi confronti.

Nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 sono previste, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del segnalante (whistleblower) in caso di segnalazioni diffamatorie.

## Capitolo 4

# II MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI BLU JET SRL

### 4.1 Il profilo della Società e l'attività di impresa

Blu Jet S.r.l. è la Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane costituita il 1° agosto 2018, a seguito di scissione di ramo d'azienda della Blufferries S.r.l., allo scopo di gestire il collegamento ferroviario via mare sulla relazione Villa San Giovanni - Messina, di cui all'art. 2, c.1, lett. e) del D.M. 138T del 31 ottobre 2000, da effettuarsi anche attraverso l'impiego di mezzi navali veloci, come previsto dall'art. 47, c.11-bis del D.L. 50 del 24 aprile 2017, convertito con modificazioni dalla L. 96 del 21 giugno 2017.

La Società è soggetta alla Direzione e coordinamento di Rete Ferroviaria Italiana (RFI), che ne detiene l'intera proprietà.

La Società è operativa dal 1° maggio 2019 ed effettua il traghettamento di soli passeggeri con mezzi navali veloci, garantendo il collegamento delle città di Messina e Villa San Giovanni; effettua inoltre il collegamento tra le città di Messina e Reggio Calabria attribuito dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti a RFI per il periodo necessario allo svolgimento della procedura di gara fino al successivo affidamento del servizio.

La copertura degli oneri del servizio è garantita attraverso la vendita diretta dei biglietti ai passeggeri e con l'utilizzo di parte delle risorse dedicate, nell'ambito del Contratto di programma-Parte Servizi, al processo di navigazione. Blu Jet riceve pertanto da RFI i contributi statali destinati a tale servizio.

Il capitale sociale è pari a 200.000,00 euro interamente versati.

### 4.2 Descrizione della realtà aziendale: elementi di governance e assetto organizzativo generale della società

La Blu Jet 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 di compiere in nome e per conto della Società tutti gli atti e contratti comunque inerenti all'oggetto sociale, con il limite, per singola operazione, di euro 300.000,00. Tale limite non si applica ad impegni

economici afferenti la sicurezza e la tutela dell'ambiente.

L'Organo Sindacale, composto di un Sindaco Unico Effettivo e di un Sindaco Unico Supplente, ha il compito di vigilare 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 deliberato dal Consiglio di Amministrazione è strutturato prevedendo tre principali macrostrutture (Direzione Operativa; Commerciale e Sistemi Informativi; Personale, Budget e Legale) le quali, a loro volta, sono suddivise in sotto funzioni.

In particolare:

- la "Direzione Operativa" è articolata in Esercizio e Area Tecnica;
- 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".

A diretto riporto dell'Amministratore Delegato sono le funzioni di Designated Person Ashore (DPA) e di "Istitore in materia Legale Lavoro", mentre a diretto riporto del Presidente è la funzione "Auditors".

L'Amministratore Delegato ha nominato ai sensi Safety Management System (SMS) la DPA.

Alcune delle funzioni sopra elencate sono affidate in *outsourcing*, con un contratto di Global Service che regola ruoli e responsabilità in capo al prestatore dei servizi: DPA (compreso il ruolo di Company)/Gestione Esercizio/Armamento pratiche navali/Ispettorato di sicurezza; Area tecnica/Movimentazione magazzino/Ispettorato manutenzione; *Information&technology*/Commerciale/Biglietterie; Budget e controllo di gestione/Personale. Sono stati inoltre esternalizzati gli incarichi per la sicurezza ex D. Lgs. 81/08.

### 4.3 Il sistema autorizzativo

In linea con le politiche di Gruppo, Blu Jet 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 Società stessa, sono solo coloro muniti di idonei poteri di rappresentanza conferiti nei modi previsti dalla legge e dallo Statuto.

Il potere di rappresentanza della Società di fronte a terzi ed a qualunque Autorità Giudiziaria, Finanziaria o Amministrativa, è attribuito 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 6 agosto 2018, lo stesso Amministratore Delegato ha tutti i poteri e le responsabilità inerenti alla figura di "Datore di Lavoro".

#### 4.4 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 per verificare gli scostamenti tra le previsioni ed i risultati conseguiti al fine di verificare l'andamento aziendale e adottare eventuali misure correttive.

#### 4.5 Codice Etico

La società Blu Jet 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 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.

#### 4.6 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 e/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 Blu Jet 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 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 sopracitate disposizioni si applicano anche in caso di violazione delle prescrizioni in tema di Whistleblowing a tutela del segnalante e nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate così come al

riguardo riportato nel presente Modello Organizzativo al paragrafo 3.6.

## 4.7 Comunicazione e formazione del personale

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

In particolare, obiettivo di Blu Jet 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.

In particolare:

*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 Blu Jet rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

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'aver 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 Blu Jet, in particolare, le operazioni finanziarie, i pagamenti dei fornitori e la liquidazione delle retribuzioni dei dipendenti sono tutte autorizzate dall'AD.