

LINEA BLU SOC. COOP. A R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

**Ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231**

*Linea Blu Soc. Coop. a r.l. – Modello di Gestione e Controllo ex
D.Lgl. 231/2001 –*

INDICE

PARTE GENERALE

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI

- 1.1 Il regime giuridico della responsabilita' amministrativa: il d. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione
- 1.2 La fattispecie prevista dalla legge e le sanzioni comminate
 - 1.2.1 Gli elementi positivi della fattispecie
 - 1.2.2 L'elenco dei reati
 - 1.2.3 Gli elementi negativi della fattispecie
 - 1.2.4 La sanzione pecuniaria
 - 1.2.5 Le sanzioni interdittive
 - 1.2.6 La pubblicazione della sentenza di condanna
 - 1.2.7 La confisca
- 1.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo: la sua adozione
 - 1.3.1 Il Modello quale esimente nel caso di reato
 - 1.3.2. Linea Blu Soc. Coop. e l'adozione del Modello: introduzione
- 1.4 Le Linee Guida elaborate da Confindustria
 - 1.4.1. Gli aspetti essenziali delle Linee Guida di Confindustria
- 1.5 Evoluzione giurisprudenziale

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO

- 2.1 Linea Blu Soc. Coop.
 - 2.1.1. Mission
 - 2.1.2. La struttura organizzativa di Linea Blu Soc. Coop.
 - 2.1.3 Il sistema di *governance*
 - 2.2.1 Obiettivi del Modello e suoi punti cardine
 - 2.2.2 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale
- 2.1.3 Approvazione del Modello
- 2.1.4 Modifiche e aggiornamento del Modello
- 2.3 Approccio metodologico al Modello
 - 2.3.1 La metodologia di risk assessment
 - 2.3.2 Fasi operative
- 2.4 Il Modello e il codice etico a confronto

2.5 I destinatari del Modello

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno ("OdV")

3.2 Requisiti

3.2.1 Autonomia ed indipendenza

3.2.2 Professionalità

3.2.3 Continuità d'azione ed inerenza all'ente

3.3 Funzioni e poteri

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli organi societari

3.5 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie

3.5.1 Prescrizioni di carattere generale

3.5.2 Prescrizioni specifiche obbligatorie

3.5.3 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

3.6 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Dipendenti

4.2 Formazione dei dipendenti

4.3 Collaboratori esterni e partner

4.4 Informativa a collaboratori esterni e partner

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

5.2 Misure nei confronti dei dipendenti

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

5.4 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

5.5 Sistema disciplinare

PARTE SPECIALE

INTRODUZIONE

6 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- 6.1 La tipologia dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del decreto)
- 6.2 Aree di attività a rischio (“attività sensibili”)
- 6.3 Destinatari della parte speciale
- 6.4 Principi generali di comportamento
- 6.5 Principi di attuazione dei comportamenti prescritti
- 6.6 Procedure di prevenzione
- 6.7 Attività di controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza

7 REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

- 7.1 Le fattispecie di reato
- 7.2 Aree di attività a rischio
- 7.3 Destinatari della parte speciale
- 7.4 Principi generali di comportamento
- 7.5 Attività di controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza

8 REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORMATIVE ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL’IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- 8.1 Le fattispecie di reato
- 8.2 Aree di attività a rischio
- 8.3 Destinatari della parte speciale
- 8.4 Principi generali di comportamento
- 8.5 Attività di controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza

9 ATTIVITA’ STRUMENTALI ALLA COMMISSIONE DEI REATI

- 9.1 Attività strumentali alla commissione dei reati

ALLEGATO 1 - SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO 2 - PROCEDURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI.

ALLEGATO 3 - CODICE ETICO

ALLEGATO 4 – RILEVAZIONE RISK REATI CON LA PA, REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORMATIVE ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO, REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.

Parte Generale

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI.

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa: il d.lgs 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione.

Il D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231 (qui di seguito, per brevità, il Decreto)¹, ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o a vantaggio dello stesso da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'Ente;

¹ Il provvedimento in esame ("Disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione alla delega al Governo di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente logico in tutta una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'articolo K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta convenzione, con annessa dichiarazione stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del Modello di prevenzione adottato dall'Ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (juris tantum), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.370²) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce l'appendice eventuale; del pari, a dispetto del nomen juris adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso decreto (dall'art. 6, D.L. 25 settembre 2001, n. 350, dall'art 3 D.Lgs 11 aprile 2002, n. 61, dall'art. 3 Legge 14 gennaio 2003, n. 7, dall'art 5 Legge 11 agosto 2003, n. 228, dall'art. 187-

² Art. 10 D.Lgs. n. 231/2001.

quaterdecies Legge 18 aprile 2005, n. 62, dall'articolo 31 Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dall'art. 3 Legge 9 gennaio 2006, n. 7, dall'art. 10 Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dall'art. 9 Legge 3 agosto 2007, n. 123, dall'art. 63 del D.Lgs 21 novembre 2007, n. 231, dall'art. 7 Legge 18 marzo 2008, n. 48, dall'art. 2, comma 29 Legge 15 luglio 2009, n. 94, dall'art. 17, comma 7 Legge 23 luglio 2009, n. 99, dall'art. 2 D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, dall'art. 2, comma 1 D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, dall'art. 1, comma 77 Legge 6 novembre 2012 n. 190, dalla Legge 30 ottobre 2013 n. 125, dall'art. 3, comma 1 D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, dall'art. 3, comma 5 Legge 15 dicembre 2014, n. 186, dall'art. 1 Legge 22 maggio 2015 n. 68, e, da ultimo, dall'art. 12 Legge 27 maggio 2015, n. 69), sia mediante rinvii al decreto stesso dagli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 e dall'art. 192 del D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- 1) reati contro la P.A.: corruzione, istigazione alla corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, malversazione in danno dello Stato, truffa ai danni dello Stato o di un altro ente pubblico; truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico;
- 2) reati di falso: falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo;
- 3) reati societari di cui al codice civile;
- 4) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 5) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- 6) delitti contro la personalità individuale: riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, prostituzione minorile, pornografia minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale;
- 7) abuso in informazioni privilegiate e manipolazioni di mercato;
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

- 9) omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro;
- 10) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- 11) reati transnazionali;
- 12) reati ambientali;
- 13) delitti contro l'industria ed il commercio;
- 14) delitti in materia di violazione dei diritti d'autore;
- 15) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 16) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

1.2 La fattispecie prevista dalla legge e le sanzioni comminate.

1.2.1 Gli elementi positivi della fattispecie.

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata, postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente: cfr. il paragrafo 2.2.).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad **ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica** (qui di seguito, per brevità, l'ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal decreto a carico dell'ente scatta qualora sia stato commesso **un reato** che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un reato);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**, salvo che in quest'ultima ipotesi il

- reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**:
- i. **in posizione apicale** (ossia che esercita una funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
 - ii. **sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

1.2.2 L'elenco dei reati.

Per effetto delle successive modifiche apportate al Decreto risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

Delitti contro la Pubblica Amministrazione

Malversazione ai danni dello Stato (art. 316-bis c.p.)

Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)

Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art 640, comma 2 c.p.)

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

Concussione (art. 317 c.p.)

Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati membri (art. 322-bis c.p.)

Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01) [Articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190].

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190];

Delitti contro la fede pubblica

Falsificazione di monete (art. 453 c.p.)

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

Spendita ed introduzione nello Stato di monete falsificate (art. 455 c.p.)

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 461 c.p.)

Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 464

c.p.)

Usò di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

Reati societari

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

False comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)

Falsità nelle relazioni o comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)

Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

Formazione fittizia del capitale (2632 c.c.)

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (2633 c.c.)

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)

Delitti contro la personalità individuale

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

Tratta di persone (art. 601 c.p.)

Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)

Prostituzione minorile (art. 600 ter c.p.)

Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)

Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)

Pornografia virtuale (art. 600 quater c.p.)

Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)

Delitti contro la persona

Pratiche di mutilazione agli organi genitali femminili

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Falsità in documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

Frode informatica del certificatore di firma elettronica

Delitti di terrorismo

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Market Abuse

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)

Manipolazioni di mercato (art. 185 TUF)

Reati transnazionali

L'art. 3 della Legge n. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato

punito con la pena della reclusione non inferiore a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43)

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)

Disposizione contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del testo unico di cui al D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.)

Entrambi i delitti se commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

Impiego di beni o di utilità di provenienza illecita (art 648-ter c.p.)

Autoriciclaggio (art 648-ter. 1 c.p.)

Reati ambientali (art. 25-undecies, D.lgs n. 231/01)

Reati previsti dal Codice penale

-Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

-Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)

-Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)

-Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.)

-Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.)

-Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

-Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152

- Inquinamento idrico (art. 137)

a)scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (co. 2)

b)scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (co. 3)

c)scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (co. 5, primo e secondo periodo)

d)violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e

nel sottosuolo (co. 11)

e)scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (co.13)

-Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256)

a)raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o (art. 256, co. 1, lett. a) e b)

b)realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, co. 3, primo periodo)

c)realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo)

d)attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, co. 5)

e)deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6)

-Siti contaminati (art. 257)

a)inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (co. 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al co. 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose.

-Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-bis)

a)predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, co. 4, secondo periodo) b)predisposizione

di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, co. 6)

c)trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, co. 6 e 7, secondo e terzo periodo)

d)trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, co. 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al co. 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi

-Traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260)

a)spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, co. 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi

b)attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (co. 2)

-Inquinamento atmosferico (art. 279)

a)violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (co. 5)

Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi

a)importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illecito di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti);

detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per

fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, co. 1 e 2 e art. 2, co. 1 e 2)

Le condotte di cui agli artt. 1, co. 2, e 2, co. 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa.

b) falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, co. 1)

c) detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, co. 4)

Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente

-Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, co. 6).

Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi

a) sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, co. 1 e 2)

b) sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, co. 1 e 2)

Le condotte di cui agli artt. 8, co. 2 e 9, co. 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste

L'art. 192 del D.Lgs 152/06 prevede che, se "la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica", la persona giuridica risponde in solido, secondo le previsioni del D.Lgs 231/01. Abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo

Delitti contro l'industria ed il commercio

Turbata libertà dell'industria o del commercio. (art. 513 c.p.)

Illecita concorrenza con minaccia o violenza. (art. 513-bis c.p.)

Frodi contro le industrie nazionali. (art. 514 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio. (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale. (art. 517-ter c.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari. (art. 517-quater c.p.)

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)

Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 2, D. Lgs. N. 109/2012)

Impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno e/o con permesso di soggiorno scaduto e/o non rinnovato (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

1.2.3 Gli elementi negativi della fattispecie.

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal decreto a carico dell'ente non scatta se il reato è stato commesso³:

³ In verità, in materia societaria, la formulazione adottata dal legislatore delegato (art. 3 D.Lgs 11 aprile 2002, n. 61) contiene una variante testuale rispetto a quanto previsto dalla Legge. Si prevede infatti la responsabilità dell'ente per i reati di cui sopra "(...) se commessi nell'interesse della società, degli amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica". Non è chiaro se la formulazione adottata sia derogatoria rispetto a quella valida in generale o se essa sia imputabile ad un mero difetto di coordinamento con quest'ultima.

- I) da un **Soggetto Apicale**, se l'ente prova che:
- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi** (qui di seguito, per brevità, il Modello);
 - b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a **un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
 - 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'Organo di Vigilanza (di seguito anche OdV)
- II) da un **Soggetto Subordinato**, se **il Pubblico Ministero** non prova che la commissione del reato è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello**.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente *infra*. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistono **gravi indizi** per ritenere la sussistenza delle responsabilità dell'ente a norma di decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare in concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente in via definitiva.

1.2.4 La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

1.2.5 Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività⁴;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione⁵, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, **esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente**

⁴ Comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

⁵ Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

previste da Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da un **Soggetto Apicale** ovvero da un **Soggetto Subordinato** quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative**;
- b) in caso **di reiterazione degli illeciti**.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni le sanzioni interdittive pur tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio o di terzi** e **l'ente non ha ricavato vantaggio** o ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure
- b) il **danno patrimoniale** cagionato è **di particolare tenuità**, oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono tutte le seguenti condizioni:
 1. l'ente **ha risarcito integralmente** il danno e **ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato** ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;
 2. l'ente **ha eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante **l'adozione e l'attuazione di un Modello**;
 3. l'ente **ha messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

1.2.6 La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima secondo la disciplina dettata dall'art. 36 c.p. (ovvero "*mediante affissione nel comune ove è stata pronunciata, in quello ove il delitto fu commesso, e in quello ove il condannato aveva l'ultima residenza*", nonché "*nel sito internet del Ministero della giustizia*"), nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.2.7 La confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo: la sua adozione.

Il Decreto ⁶ introduce una **particolare forma di esonero della responsabilità** in oggetto qualora l'ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione,
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

1.3.1 Il Modello quale esimente nel caso di reato.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano **rispondere alle seguenti esigenze**⁷:

⁶ Art. 6, comma 1.

⁷ Art. 6, comma 2

- 1) individuare le aree di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- 4) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni) osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati⁸.

E' infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente⁹.

1.3.2 Linea Blu Soc. Coop. e l'adozione del Modello: introduzione.

Linea Blu Soc. Coop è una consolidata ed affidabile realtà che opera, sin dagli inizi degli anni '90, proponendosi, con un'ampia gamma di servizi, quale punto di riferimento nel settore della mobilità delle persone e della logistica delle merci per importanti enti pubblici e società, anche estere, nel settore *business*, turismo e spettacolo.

Più in particolare, **Linea Blu Soc. Coop** è una società cooperativa a responsabilità limitata che vanta una esperienza ventennale maturata nello specifico settore del noleggio con conducente ad alti livelli, che le ha consentito di avviare, anche grazie alla sinergia di uno *staff* di operatori in possesso di specifiche ed approfondite conoscenze,

⁸ Art. 6, comma 3

⁹ Art. 6, comma 4

importanti rapporti di collaborazione professionale con le più prestigiose società di aviazione generale e di servizi aeroportuali.

Tanto ha consentito a **Linea Blu Soc. Coop.** di assumere, nel corso degli anni, una forma più imprenditoriale, intrattenendo rapporti con le istituzioni pubbliche e private, anche avvalendosi dello strumento del web, al fine di garantire un miglioramento della efficienza nei servizi offerti, utilizzando le migliori soluzioni tecnologiche tali da consentire il monitoraggio e la supervisione di ogni fase del servizio, oltre che, comunque, una ottimizzazione dei costi.

Linea Blu Soc. Coop. ritiene opportuno adeguarsi alle prescrizioni contenute nel Decreto procedendo all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito Modello), al fine di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto stesso ed assicurare, sempre più, condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali che lo compongono.

Linea Blu Soc. Coop. ritiene, inoltre, che l'adozione di tale Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la cooperativa, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etici e sociali cui la società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Linea Blu Soc. Coop. ha proceduto all'analisi delle aree di rischio, secondo le prescrizioni del Decreto, delle Linee Guida formulate da CONFINDUSTRIA (vedi seguente paragrafo 1.4), nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo amministrativo di **Linea Blu Soc. Coop.** adotta il Modello di Organizzazione e Gestione e nomina al proprio interno un "Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno", con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

1.4 Le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Linea Blu Soc. Coop. - Modello di Gestione e Controllo ex D.Lgl. 231/2001 - Approvato dal CdA dd.

CONFINDUSTRIA ha approvato il testo definitivo¹⁰ delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001", che possono essere schematizzate nelle seguenti **fasi fondamentali**:

- "**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs 231/2001";
- "**progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia, la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati".

1.4.1 *Gli aspetti essenziali delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA.*

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate da CONFINDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal decreto sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali e informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo di gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti **principi**:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

¹⁰ In data 7 marzo 2002, successivamente aggiornate il 24 maggio 2004, nonché in data 31 marzo 2008.

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- 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, riassumibili come segue:
 - i. autonomia e indipendenza;
 - ii. professionalità;
 - iii. continuità d'azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Linea Blu Soc. Coop. ha provveduto ad elaborare il Modello Organizzativo e di Gestione utilizzando le Linee Guida di CONFINDUSTRIA in questione come punto di riferimento.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalla Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

1.5 Evoluzione giurisprudenziale.

Ai fini della redazione del Modello, **Linea Blu Soc. Coop.** ha tenuto in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

In particolare, sebbene le pronunce che fino ad oggi si sono occupate di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs n. 231/2001 non siano entrate nel merito dell'adeguatezza dei sistemi di controllo, le stesse comunque offrono già delle prime indicazioni circa le caratteristiche che i Giudici ritengono essenziali al fine di valutare l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle

condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

Più in particolare, i Giudici hanno valutato:

- (i) l'autonomia e l'indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza¹¹;
- (ii) l'analiticità e completezza nell'individuazione delle aree a rischio¹²;
- (iii) la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire¹³;
- (iv) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli¹⁴;
- (v) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate¹⁵.

Linea Blu Soc. Coop., pertanto, ha provveduto a redigere il Modello anche alla luce di queste prime decisioni giurisprudenziali, pur nella consapevolezza che le stesse non sono affatto vincolanti e che, allo stato, non hanno ancora acquisito il valore di giurisprudenza consolidata.

¹¹ G.I.P. Tribunale di Roma, ord. 4.4.2003 - FINSPA

¹² Vedi nota n. 10

¹³ G.I.P. Tribunale di Milano, ord. 20.09.2004 – IVRI Torino

¹⁴ Tribunale di Milano, ord. 14.12.2004

¹⁵ Vedi nota n. 12

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO

2.1. Linea Blu Soc. Coop.

Linea Blu Soc. Coop. è una consolidata ed affidabile realtà che opera, sin dagli inizi degli anni '90, proponendosi, con un'ampia gamma di servizi, quale punto di riferimento nel settore della mobilità delle persone, della logistica delle merci, nonché del trasporto fiduciario.

La sua clientela è varia e acquisisce appalti anche da realtà pubbliche. La operatività della società è esclusivamente sul territorio nazionale, e, segnatamente, in prevalenza limitrofo.

2.1.1 Mission

Linea Blu Soc. Coop. è una società cooperativa retta e disciplinata dai principi della mutualità senza fini di speculazione privata, finalizzata ad adottare tutte le iniziative più idonee e necessarie per assicurare alle imprese associate l'ottenimento e l'assegnazione di lavori legati al trasporto di persone con conducente in tutte le forme nelle quali questo esercizio può articolarsi (via terra, acqua e cielo), autolinee in concessione, nonché trasporto merci e servizi logistici per conto terzi.

Nell'ambito dello scopo sociale, **Linea Blu Soc. Coop.** promuove la qualificazione professionale e manageriale delle imprese associate, dei loro titolari e soci, dipendenti o collaboratori, anche avvalendosi delle tecnologie e pratiche gestionali più avanzate, al fine di favorirne una maggior produttività, una migliore qualità dei servizi e, conseguentemente, una più elevata redditività.

Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, le società consorziate, all'atto dell'instaurazione del rapporto sociale, conferiscono a **Linea Blu Soc. Coop.** mandato in esclusiva ad agire in nome e per conto di ciascuna di esse e/o ad agire in nome di **Linea Blu Soc. Coop.** e per conto di ciascuna di esse, in relazione alle esigenze operative del mercato, al fine di assumere commesse di lavoro da assegnare per l'esecuzione alle stesse imprese consorziate.

In sintonia con la propria matrice storica, **Linea Blu Soc. Coop.** da sempre si prefigge di conciliare il ruolo imprenditoriale con i principi della mutualità, della coesione sociale e della valorizzazione del lavoro.

Facendo perno su tali radici storiche, **Linea Blu Soc. Coop.** ha, nel tempo, definito i propri valori, mettendo progressivamente a fuoco un'etica aziendale che si declina in cinque punti fondamentali e che permea tutti i comportamenti della società:

- precisione, puntualità ed efficienza;
- sicurezza e tecnologia;
- qualità professionale;
- affidabilità;
- integrità, rispetto della legalità e contrasto al terrorismo ed alla criminalità.

Linea Blu Soc. Coop., sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, **adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal decreto, fissandone i principi di riferimento.

2.1.2. La struttura organizzativa di Linea Blu Soc. Coop.

Per quanto attiene la struttura aziendale di **Linea Blu Soc. Coop.**, si rimanda all'organigramma aggiornato, nonché a quanto previsto nello Statuto, approvato dalla Assemblea Straordinaria dd. 20.4.15.

Si riporta, di seguito, una sintesi del sistema di *governance*.

2.1.3 Il sistema di governance

Il sistema di *governance* di **Linea Blu Soc. Coop.** risulta così articolato:

- **Assemblea dei soci:** è costituita da tutti i soci ed alla stessa intervengono i componenti del Consiglio di Amministrazione. È competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.
- **Consiglio di Amministrazione:** è l'organo di gestione di **Linea Blu Soc. Coop.** e, più segnatamente, ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli inderogabilmente attribuiti dalla Legge alla competenza dell'assemblea. Il Consiglio di Amministrazione elegge fra i propri membri un Presidente ed un Vice Presidente. Il Presidente del

Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte a terzi, la firma sociale ed è autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciando liberatorie e quietanze. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione può, inoltre, delegare talune delle sue funzioni al Vice Presidente, a Consiglieri delegati, o, con procura speciale, a dipendenti della Società. I componenti del Consiglio di Amministrazione, nel numero di cinque, durano in carica per un massimo di tre esercizi.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione dei compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

2.2.1 Obiettivi del Modello e suoi punti cardine.

Tale iniziativa, sebbene non imposta dal decreto¹⁶, si propone inoltre di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto stesso.

Il Modello è stato predisposto sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA (menzionate nel precedente paragrafo 1.4).

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("**attività sensibili**") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato determinare una piena consapevolezza di tutti coloro che operano in nome e per conto di **Linea Blu Soc. Coop.** di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto contraria ai suoi

¹⁶ Che indica il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio

- interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

2.2.2 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di reato previste dal Decreto, ossia i reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i reati informatici, i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle normative antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e

della salute sul lavoro. Infine l'ultimo capitolo è dedicato alle "Attività strumentali alla commissione dei reati".

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'integrazione della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che fossero in futuro incluse nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato all'organo amministrativo della società il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.

2.2.3 Approvazione del Modello.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dagli Allegati 1, 2, 3 e 4, che ne formano parte integrante, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di **Linea Blu Soc. Coop.** in data

2.2.4 Modifiche e aggiornamento del Modello.

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente"¹⁷. Di conseguenza le successive modifiche nonché eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alle competenze del Consiglio di Amministrazione di **Linea Blu Soc. Coop.**

Tuttavia è riconosciuta, in via generale, al Presidente della società – previa informativa all'Organismo di Vigilanza – la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

2.3. Approccio metodologico al Modello.

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs n. 231/2001, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;

¹⁷ Art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

- “*risk assessment*” dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- adeguamento e stesura di procedure organizzative sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al Decreto;
- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- regolamento dell’Organismo di Vigilanza;
- piano di formazione e comunicazione del Modello.

2.3.1 *La metodologia di risk assessment.*

L’efficace esecuzione del progetto e l’esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello organizzativo ha richiesto l’utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati.

L’attività condotta è stata improntata al rispetto del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società e, per gli aspetti non regolamentati, al rispetto:

- delle linee guida emanate da CONFINDUSTRIA in tema di “modelli organizzativi e di gestione”, nonché di quelle che saranno eventualmente elaborate da altre associazioni nel corso della durata del progetto;
- del principio di “*best practice*” in materia di controlli (C.O.S.O.: Report; Federal Sentencing Guidelines).

L’attività preliminare di valutazione è stata indirizzata ai processi ed alle funzioni aziendali che, in base ai risultati dell’analisi di “*risk assessment preliminare*”, sono stati individuati come più esposti ai reati previsti dal Decreto. Come, ad esempio:

- le funzioni che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni, ai diversi livelli nazionali, regionali, provinciali e comunitari;

- i processi e le funzioni aziendali che assumono rilievo nelle aree amministrative, finanziarie e degli acquisti che, anche per esplicito richiamo normativo, costituiscono aree a più alta esposizione a rischio.

Per quanto riguarda la metodologia di identificazione dei processi e sistemi di controllo per la prevenzione delle irregolarità è stato adottato un approccio fondato su un Modello di valutazione composto da *otto componenti*, elaborate in base alla “best practice” internazionale, con un essenziale contributo derivante dalle Federal Sentencing Guidelines statunitensi, da cui è nata l’esperienza dei “compliance programs”.

Tra l’altro, tali regole, secondo il “*position paper*” sul Decreto dell’ottobre 2001 emesso dalla Associazione Italiana *Internal Auditors*, costituiscono il riferimento autorevole più qualificante in tema di valutazione delle responsabilità societarie e sono state esplicitamente prese in considerazione dal legislatore italiano, come risulta dalla relazione governativa al Decreto stesso.

In particolare le componenti del Modello di valutazione sono le seguenti:



Gli elementi sopra evidenziati sono sinteticamente descritti a seguire, insieme ad una sintesi delle valutazioni che sono state svolte:

Linea Blu Soc. Coop. – Modello³⁶ di Gestione e Controllo ex D.Lgl. 231/2001 – Approvato dal CdA dd. _____

Governo

In quest'ambito sono state esaminate le modalità di attribuzione delle competenze degli organi interessati alla gestione dei sistemi di controllo interno.

Regolamento interno e procedure operative

In questo ambito sono stati esaminati i sistemi organizzativi adottati al fine di verificarne la coerenza con le risultanze del processo di "risk assessment", con norme e regolamenti, con l'attuale assetto organizzativo, con la metodologia di gestione dei processi aziendali e delle risorse umane.

Comunicazione

In tale ambito, è stato esaminato il sistema di comunicazione interna in relazione agli elementi del Modello e, in particolare, all'adeguatezza dei contenuti, dei canali utilizzati, della periodicità/frequenza della comunicazione, della differenziazione per gerarchia, funzione e livelli di rischio ed alla comprensibilità del linguaggio.

Formazione

In tale ambito, sono state esaminate le procedure e le prassi utilizzate per la formazione del personale sull'applicazione del Modello, sia nel quadro dei programmi a contenuto generale specifico sviluppati o da sviluppare, per gli addetti alle aree di rischio.

Risorse umane

In tale ambito sono state esaminate le prassi e le procedure utilizzate per la gestione delle risorse umane nel regolare i principali aspetti del rapporto di lavoro dipendente; saranno valutati anche gli altri aspetti qualificanti in chiave di prevenzione degli illeciti, quali, ad esempio, i sistemi di incentivazione e quelli dissuasivi e sanzionatori, tra cui l'allontanamento del personale, specificati dalla Legge.

Controllo

In tale ambito sono state esaminate le prassi e le procedure utilizzate per le attività di controllo e di monitoraggio delle performance degli

elementi del Modello; quindi sarà esaminata l'adeguatezza dei processi di controllo delle aree e delle operazioni a rischio attraverso segnali premonitori, anomalie, controlli di routine nelle aree a rischio ed infine della adeguatezza del Modello.

Informazione

In questo ambito sono state esaminate le caratteristiche e le modalità di generazione, accesso e reporting direzionale delle informazioni necessarie per un'efficace vigilanza sui rischi da parte degli organismi interessati e, in primo luogo, da parte dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto; pertanto è stata esaminata la disponibilità dei dati necessari per l'esercizio di un'efficace vigilanza preventiva e successiva sulle attività a rischio, l'esistenza di canali di comunicazione preferenziali per la segnalazione di operazioni esposte a rischio, sia da parte di terzi che da parte del personale, la tempestiva segnalazione del cambiamento dei profili del rischio; nonché la regolare registrazione e reporting degli eventi sopradescritti, con le relative azioni successive implementate e l'esito dei controlli svolti.

Violazioni

In questo ambito sono state analizzate le caratteristiche e le modalità di effettuazione delle attività di audit e/o di investigazione interna ed esterna, al fine di verificarne l'efficacia sia in termini di standard professionali e/o qualitativi, sia in termini di effetto sull'aggiornamento degli elementi del sistema di controllo interno e di "corporate governance".

2.3.2 Fasi operative.

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L'inizio di tale attività ha richiesto una preventiva acquisizione di dati ed informazioni sul sistema organizzativo della Società e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

L'implementazione della suddetta metodologia si è articolata nelle seguenti fasi:

- Pianificazione
- Diagnosi
- Progettazione
- Predisposizione
- Implementazione.

Fase 1: Pianificazione



In questa fase abbiamo proceduto alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.

Tali informazioni riguardano, tra l'altro, a mero titolo informativo:

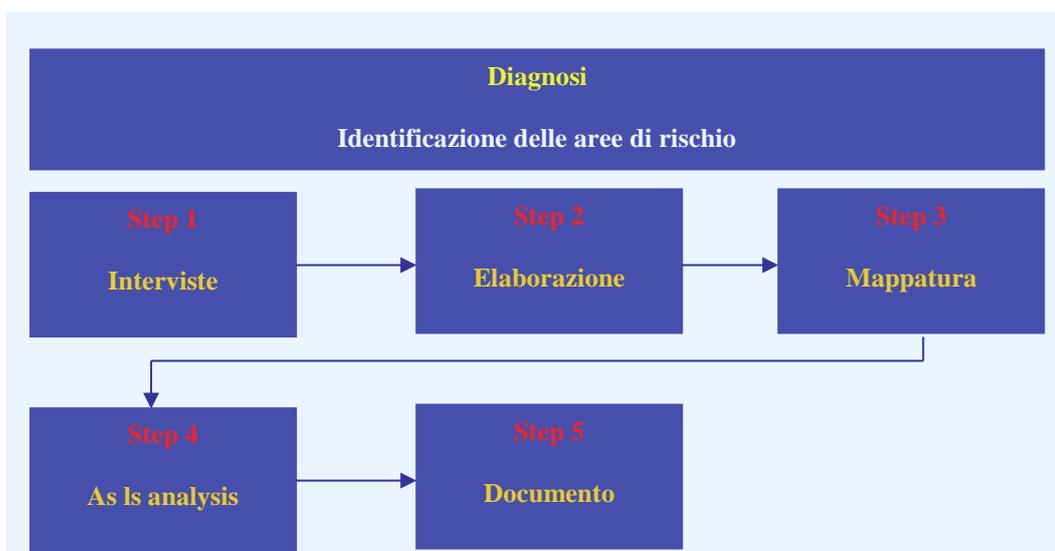
- i settori economici in cui la Società opera;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con le Pubbliche Amministrazioni, italiane o estere;
- i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (ad esempio: deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative ISO o non ISO, protocolli);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore

comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale, interviste e/o questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/settori aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Si evidenzia che la nozione di Pubblica Amministrazione considerata ai fini della individuazione delle aree a rischio è stata dedotta dagli artt. 357 e 358 c.p. , in base ai quali: sono pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio tutti coloro che – legati o meno da un rapporto di dipendenza con la P.A. – svolgono un'attività regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi.

Fase 2: Diagnosi



Tale fase è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi di risk assessment avviata nella fase precedente di pianificazione, allo scopo di:

- effettuare una ricognizione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi di reato ex D.Lgs 231/2001;

- analizzare il sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso, avendo riguardo, in particolare, ai seguenti elementi che compongono il Modello organizzativo ed alle loro caratteristiche:
 - a) leadership e governance della società
 - b) standard di comportamento
 - c) informazione, reporting interno e comunicazione
 - d) formazione e sviluppo
 - e) valutazione delle performance
 - f) controllo e monitoraggio interno
 - g) reazione del Modello alle violazioni

In sintesi, l'analisi delle predette componenti si è incentrata:

- sulla verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo, seguendo i criteri di:
 - formalizzazione del sistema;
 - chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
 - esistenza della contrapposizione di funzioni;
 - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della società
- sulla verifica dell'esistenza dei protocolli e delle procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree potenzialmente a rischio, tenendo conto delle fasi di istruzione e formazione delle decisioni aziendali;
- sulla verifica dell'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. (L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne /sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
- sulla verifica, per le singole attività potenzialmente a rischio reato, dell'esistenza di protocolli, procedure e di regole di comportamento, individuando le integrazioni necessarie per una maggior aderenza ai principi espressi dal D.Lgs. n. 231/2001;
- sulla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da

parte dei dipendenti della società – dirigenti e non – sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;

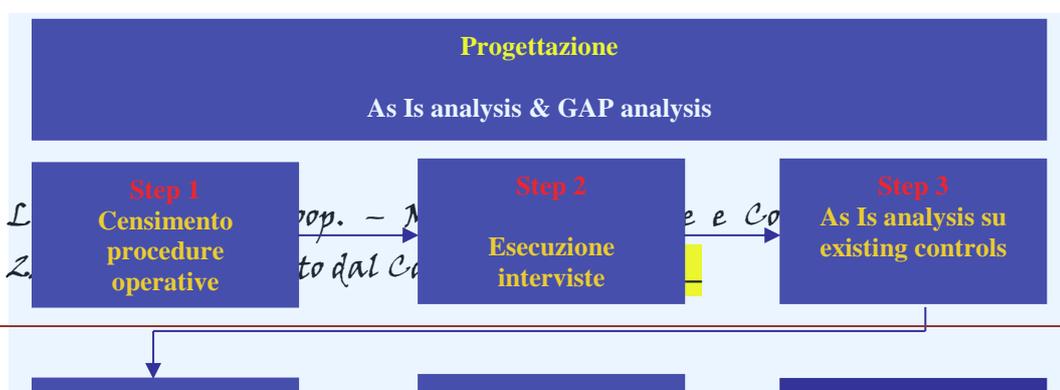
- sulla verifica dell'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale, in considerazione della necessità che, iniziative dirette a dare attuazione al D.Lgs n. 231/2001, debbano essere programmate e finalizzate alla comunicazione del Modello organizzativo.

Al termine di questa fase è stato redatto un documento di sintesi contenente:

- la mappa dei rischi potenziali ex D.Lgs n. 231/2001 riferita alla Società ed alle funzioni aziendali coinvolte;
- le direzioni e le funzioni aziendali che svolgono le attività risultate potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs n. 231/2001;
- i centri di responsabilità per ciascuna delle suddette attività aziendali;
- le attività aziendali risultate teoricamente e potenzialmente più esposte al rischio reato ex D.Lgs n. 231/2001;
- la tipologia dei contatti con la P.A., pubblici uffici e incaricati di servizio pubblico;
- la fattispecie di reati teoricamente ascrivibili alle attività svolte;
- la potenziale incidenza del rischio in capo alla società in termini di gravità;
- la teorica probabilità di accadimento della fattispecie di reato.

I risultati ottenuti dalla suddetta analisi hanno costituito la base per la progettazione del Modello organizzativo, così come di seguito specificato.

Fase 3: Progettazione



Tale fase si è articolata nello svolgimento della *As is analysis* sui protocolli, procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificare la ragionevole efficacia degli *existing controls* a prevenire le irregolarità. Tale attività si è fondata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure, protocolli esistenti poste al loro presidio.

Più in particolare e coerentemente con quanto emerso nella “mappatura” aziendale dei rischi, tale fase ha riguardato:

- la verifica/censimento di protocolli, procedure operative e/o strumenti di controllo già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio. In particolare:
 - i. sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell’ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di reato previste dal Decreto;
 - ii. sono state formulate raccomandazioni, suggerimenti e linee guida sulle integrazioni e miglioramenti da apportare in modo da superare ragionevolmente le criticità rilevate.

Questa attività di verifica, in coerenza con i criteri metodologici sopra individuati, è stata svolta attraverso una preliminare richiesta alle strutture coinvolte di avviare una autoanalisi sulle possibili e potenziali aree di rischio nell’ambito delle attività svolte da ciascuna di esse ed una

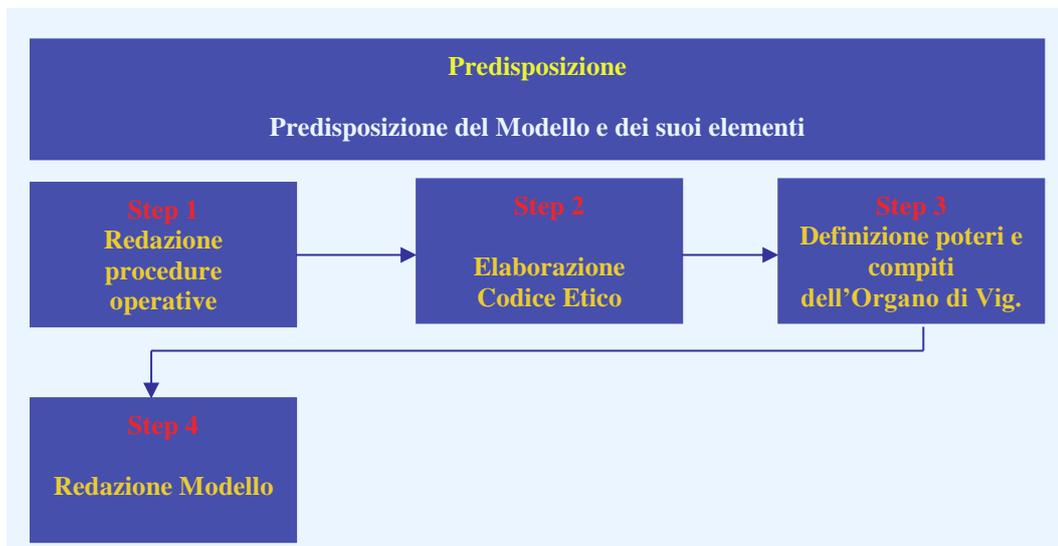
verifica delle procedure, protocolli interni esistenti nelle aree individuate. La richiesta è stata condotta attraverso incontri con le strutture coinvolte, nel corso dei quali sono stati forniti gli opportuni chiarimenti sui diversi aspetti della disciplina in oggetto.

La progettazione delle azioni di valorizzazione degli elementi del Modello organizzativo, e in particolare:

- su codice di condotta, sul sistema disciplinare e sulla formazione etica;
- sulle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza e di controllo.

La progettazione del sistema di *reporting* informativo consente all'Organismo di Vigilanza di ricevere informazioni ed aggiornamenti sullo stato delle attività risultate potenzialmente esposte a rischio.

Fase 4: Predisposizione



Tale fase ha condotto alla redazione del Modello organizzativo mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone, ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati, come nella:

Linea Blu Soc. Coop. - Modello di Gestione e Controllo ex D.Lgl. 231/2001 - Approvato dal CdA dd.

- redazione e revisione delle procedure operative per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del codice etico e quindi di principi etici per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del sistema disciplinare interno graduato secondo la gravità delle violazioni;
- definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di vigilanza e suoi rapporti con le strutture aziendali;
- progettazione delle iniziative in tema di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei reati.

Fase 5: Implementazione



In tale fase l'attività condotta ha l'obiettivo di rendere operativo il Modello nel suo complesso, mediante:

- la sua formale adozione a mezzo approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la definitiva attuazione e comunicazione degli elementi di cui esso si compone: codice etico, procedure operative, organismo di vigilanza, piano di comunicazione e formazione, sistema disciplinare.

Risulta evidente che sarà compito dell'Organismo di Vigilanza nella conduzione dei suoi primi interventi e nella gestione dinamica del Modello di controllo, individuare i criteri cui ispirarsi nella:

- conduzione delle verifiche periodiche di controllo del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- aggiornamento della "mappa" delle aree a rischio-reato e le azioni necessarie a conservare nel tempo l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati;
- attività di reporting informativo agli organi sociali per la modifica o integrazione degli elementi sostanziali di rischio.

2.4 Il Modello ed il Codice Etico a confronto.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione di reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di un'etica aziendale, ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un *corpus* unico di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di dipendenti e amministratori ("Dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società ("Consulenti") e delle altre controparti contrattuali di **Linea Blu Soc. Coop.a r.l.**, quali ad esempio eventuali partner in joint venture, ATI etc ("partner"), devono conformarsi alle regole di condotta – sia generali sia specifiche – previste nel Modello e nel Codice Etico.

In particolare:

- I Dipendenti, i Consulenti e i Partner non devono porre in essere quei comportamenti:
 - che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
 - che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- I Dipendenti, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- È fatto divieto di effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- È obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali;
- I rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano la Società nei confronti della Pubblica Amministrazione devono aver ricevuto un esplicito mandato da parte dell'Azienda;
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- I compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- Nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura se superiore a 5.000 euro;
- Per le spese superiori a 1.500 euro è necessario un confronto con la Presidente e con il CdA;
- Devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e su terzi;
- Devono essere istituite, da parte degli Amministratori, e immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (ai soci, agli altri organi, alle società di revisione) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da leggi e regolamenti, con possibilità di riferirsi al Collegio Sindacale (se presente) in caso di ostacolo o rifiuto.

2.5 I destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti aventi carattere di continuità.

Linea Blu Soc. Coop. comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i dipendenti.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Linea Blu Soc. Coop. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel caso in cui si verificano fatti integranti i reati previsti, il Decreto¹⁸ pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno ("OdV").

In attuazione di quanto previsto dal decreto, il soggetto cui affidare tale compito in qualità di Organismo di Vigilanza monocratico è stato individuato nella figura dell'Avv. Guglielmina Curzi, con delibera del Consiglio di Amministrazione del

3.2 Requisiti

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza indicati nel presente Modello, avendo cura, altresì, di svolgere le funzioni ad esso attribuite garantendo la necessaria continuità d'azione. Si precisa, inoltre, come le Linee Guida elaborate da Confindustria individuino, fra gli ulteriori requisiti formali soggettivi a garanzia dell'autonomia e della indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, l'onorabilità, l'assenza di conflitto di interessi e/o di rapporti di parentela con gli altri organi sociali e, in particolare, con gli organi di vertice.

3.2.1 Autonomia ed indipendenza

Primo requisito è rappresentato dalla "autonomia dei poteri", da intendersi quale autonomia dell'iniziativa ed indipendenza nel controllo, per il rispetto delle quali l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente essere estraneo ad interferenze e/o condizionamenti di sorta, tanto da parte dell'organo dirigente, quanto, in ogni caso, da parte di qualsiasi altro organo societario.

¹⁸ Art. 6, lett. b).

In particolare, come stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, *“tali requisiti sembrano assicurati dall’inserimento dell’Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il ‘riporto’ al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso”*.

In altri termini, è necessario che all’Organismo di Vigilanza venga riconosciuta una autonomia decisionale, nel senso, cioè, di assoluta libertà di autodeterminazione e di azione nell’esercizio delle attività e delle funzioni allo stesso attribuite in forza del D.Lgs. 231/2001, non sottoposta a poteri di direzione, né, comunque, soggetta a qualsivoglia intromissione da parte degli organi apicali dell’ente e, conseguentemente, che l’Organismo di Vigilanza sia:

- in una posizione di indipendenza e terzietà rispetto ai soggetti sui quali dovrà esercitare le proprie funzioni di vigilanza e controllo;
- in una posizione gerarchica il più elevata possibile;
- dotato di poteri di autonomia e controllo;
- dotato di autonomia finanziaria.

Quanto, poi, nello specifico, al requisito della indipendenza, di creazione dottrinale, la sua indispensabilità si desume dal principio di effettività del controllo, quale esplicitato, del resto, nella Relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001.

Sempre al fine di garantire il rispetto dei suddetti requisiti, è necessario che l’Organismo di Vigilanza sia sfornito di poteri operativi o che, comunque, comportino delle decisioni a livello gestorio, al contempo, peraltro, richiedendosi, altresì, che esso sia dotato di amplissimi poteri d’ispezione e controllo, da esercitare nei confronti di tutti i soggetti coinvolti nella gestione dell’ente e, dunque, in primis, dell’organo dirigente. Poteri cui sono necessariamente correlati altrettanto ampi poteri di spesa e di accesso alle informazioni che possano avere una certa rilevanza, i quali, dunque, saranno svincolati da una preventiva autorizzazione da parte dell’organo gestorio.

3.2.2 Professionalità

Trattasi delle competenze tecniche specialistiche richieste all’Organismo di Vigilanza, al fine di svolgere l’attività attribuitagli dal D.Lgs. n. 231/2001, sia di natura ispettiva che consulenziale, che consentano all’OdV di svolgere in maniera efficace l’attività allo stesso affidata.

Più nel dettaglio, con riferimento alla attività ispettiva, si richiedono competenze tanto di carattere statistico, quanto di approccio metodologico-sociologico, volto, cioè, ad un'analisi mirata della prassi aziendale, quali, a titolo meramente esemplificativo, con riferimento a quelle di natura strettamente statistica, le analisi tese alla valutazione dei rischi, alle misure per il loro contenimento e/o alla raccolta ed elaborazione di dati, nonché, con specifico riferimento alle competenze di carattere più propriamente metodologico, le indagini tese alle metodologie per l'individuazione di frodi.

Quanto, invece, alle competenze di natura più propriamente consulenziale, si richiedono conoscenze sia con riferimento al sistema di controllo, sia di carattere giuridico e, segnatamente, di diritto penale, societario, nonché, tra le altre, quelle attinenti al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tanto lo si ricava, d'altra parte, dalla natura stessa dell'attività svolta dall'OdV, tesa, appunto, alla prevenzione della commissione di reati, la quale, dunque, non può prescindere dalla- ed anzi presuppone la- conoscenza e della struttura dei reati e delle modalità di realizzazione degli stessi.

Alla luce di ciò, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse previste dalle normative di settore, quali, nello specifico, le seguenti figure: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP); Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP); Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS); Medico Competente (MC).

3.2.3 Continuità d'azione ed inerenza all'ente.

Ulteriore requisito di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza è dato dalla cosiddetta "continuità d'azione", ovvero, la necessità che, all'interno dell'ente, sia istituita una struttura dedicata in maniera esclusiva, assiduamente ed a tempo pieno, allo svolgimento delle attività ed all'esercizio delle funzioni attribuite all'OdV dal D.lgs. n. 231/2001.

La necessità di un simile requisito trova la propria giustificazione, d'altra parte, nella natura stessa delle attività e delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza, la cui complessità è tale, infatti, da richiedere lo svolgimento dell'incarico in maniera costante ed esclusiva, e, dunque, una necessaria struttura autonoma a ciò preposta e dedicata. Infine, ultimo requisito di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza, sebbene non espressamente menzionato dalla legge, si rinviene nella cosiddetta inerenza, ovvero nell'essere, il predetto Organismo, un Organismo "dell'ente", dunque **interno** all'ente.

3.3 Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito di vigilare** sulla:

- **Effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- **Efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che modificano il campo di applicazione;
- **Opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- Verificare periodicamente la mappa delle aree di rischio reato (o attività sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività

e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischi di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;

- Effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato per:
 - Tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - Verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, etc);
 - Garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- Raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management;

- Sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal decreto;
- Sui rapporti con Consulenti e Partner;
- Promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- Interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- Riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (se presente) in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa situazione. Si tratterà allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - Sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
 - Indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - Segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, che pertanto risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio di verificarsi di taluno dei reati previsti dal decreto, sarà proprio l'Organismo di Vigilanza a

doversi attivare per garantire l'aggiornamento nonché i tempi e le forme dell'adeguamento¹⁹.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di comunicare:

- All'inizio di ciascun esercizio il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- Periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- Immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- Almeno annualmente in merito all'attuazione del Modello da parte della Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Collegio Sindacale (se presente) e al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre, valutando le singole circostanze:

1. Comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche necessarie per realizzare l'implementazione;

¹⁹ Tempi e forme, naturalmente, non predeterminati. I tempi devono comunque intendersi come i più solleciti possibile e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

2. Segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:
 - a. Acquisire tutti gli elementi per effettuare comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b. Evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto di altre strutture aziendali, che possano collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda e/o il Consiglio di Amministrazione.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3.5 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di **Linea Blu Soc. Coop.** ai sensi del Decreto.

3.5.1 Prescrizioni di carattere generale.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti eventualmente "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni ufficiose);
- I consulenti, i collaboratori ed i partner, per quanto concerne la loro attività svolta nei confronti di **Linea Blu Soc. Coop.**, effettuano le segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" che sarà compito dell'Organismo di Vigilanza stessa definire;
- L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di **Linea Blu Soc. Coop.** o delle persone accusate in mala fede.

3.5.2 Prescrizioni specifiche obbligatorie.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- Ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- Alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

3.5.3 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate da **Linea Blu Soc. Coop.**;
- L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti 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 a procedere a un'indagine interna;
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per quelle segnalazioni di contenuto generico e/o confuso. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate in mala fede;
- È prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

3.6 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informativo e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Dipendenti

4.1.1 Formazione dei dipendenti

Linea Blu Soc. Coop. riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette – comprendendo altresì nella seconda categoria tutte quelle risorse che operano in stretta collaborazione con **Linea Blu Soc. Coop.** – sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di risorse da inserire.

A tal fine **Linea Blu Soc. Coop.** si impegna ad effettuare (destinando a ciò risorse umane e finanziarie) programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale è pertanto considerata da **Linea Blu Soc. Coop.** condizione indispensabile per una efficace attuazione del Modello. Tale formazione sarà da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e controlli di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza in stretta collaborazione con il vertice aziendale, con il responsabile del personale e con il RAQ. La formazione sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo-assunti; eventuali seminari di aggiornamento; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa con la lettera di assunzione per i neo-assunti;
- **Altro personale:** nota informativa interna; informativa con la lettera di assunzione per i neo-assunti; e-mail di aggiornamento o,

in ogni caso, mediante modalità che saranno ritenute idonee in base al livello ed al ruolo ricoperto dal singolo Dipendente, nonché in relazione al differente coinvolgimento dello stesso nelle "attività sensibili".

4.2 Collaboratori Esterni e Partner

4.2.1 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Potranno essere altresì fornite a soggetti esterni a **Linea Blu Soc. Coop.** apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

La disciplina legislativa ha chiarito che la mera elaborazione di direttive e linee guida di comportamento non è sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente per i reati eventualmente commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. Pertanto, è necessario che il Modello sia efficacemente attuato e non resti solo astrattamente idoneo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01.

Conseguentemente, solo un adeguato sistema disciplinare può, in concreto, garantire il rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello organizzativo deliberato. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai dipendenti ed ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice Etico, approvato dal Consiglio di **Amministrazione in data** e successivamente dall'Assemblea dei Soci.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Il sistema deve essere diretto, pertanto, a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice etico e di comportamento, nonché

delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello ad integrazione degli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e del CCNL applicato.

5.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

L'art. 2104 c.c. , individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (cd "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda le forme di esercizio di tale potere.

In particolare il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti **principi**:

- Il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente oggetto di specifici corsi di aggiornamento e di informazione;
- Le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c. alla contrattazione collettiva di settore;
- La multa non può essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione base;
- La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 3 giorni o, nel caso di violazioni di particolare gravità, 6 giorni;
- Deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore cui sia stato contestato l'addebito.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori di **Linea Blu Soc. Coop.**, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.4 Misure nei confronti di soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati a **Linea Blu Soc. Coop.** da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.4 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati a **Linea Blu Soc. Coop.** da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.5 Sistema Disciplinare

Segue allegato "1".

PARTE SPECIALE

Introduzione

Nella Parte Speciale, che segue, saranno analizzate le attività considerate come "sensibili" ai fini del Decreto in relazione al tipo di attività svolte da **Linea Blu Soc. Coop.** Saranno in particolare analizzate le attività che presentano profili di rischio in relazione alle seguenti tipologie di reato:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. Reati informatici e trattamento illecito di dati;
3. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle normative antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene della salute sul lavoro;
4. Attività strumentali alla commissione dei reati.

6 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

6.1 La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del decreto).

Per quanto riguarda la presente Parte Speciale si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati contemplati dagli artt. 24 e 25 del decreto, nonché una sintesi delle macro-aree a rischio rilevate nella attività di analisi dei rischi di reato propedeutica alla costituzione del presente modello; i comportamenti generali e specifici cui attenersi riguardo alle potenziali fattispecie giuridiche individuate.

Ai fini della presente trattazione si intende per Pubblica Amministrazione quel complesso di autorità, organi e di agenti cui l'ordinamento affida la cura dell'interesse pubblico nazionale, comunitario o internazionale. Rientrano pertanto in tale definizione tutte le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio. In particolare si intende per Pubblica Amministrazione lo Stato o qualsiasi Ente Pubblico nonché gli Stati, gli Enti, le Comunità di cui all'art. 322 bis del c.p.. Si intendono altresì gli Enti competenti in materia di adempimenti previdenziali (Inps, Inpdai, ecc.), sulla sicurezza e igiene sul lavoro (Ispettorato del lavoro, ASL, Vigili del Fuoco, ecc.) su materie specifiche delegate alle Authorities con leggi speciali (Consob, Isvap, Autorità Garante della concorrenza e del Mercato ecc.). Si intendono infine le Società la cui partecipazione è detenuta a maggioranza dal Ministero del Tesoro, Enti Locali o altri Enti Pubblici. Si intendono inoltre per Pubblici Ufficiali i Soggetti incaricati di pubblica funzione appartenenti alla Pubblica Amministrazione come sopra definita. Qualora nello svolgimento delle proprie attività dovessero sorgere dubbi interpretativi sulla natura pubblica o privata della controparte, il soggetto interessato dovrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni.

2.

Malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo aver ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato o di altro ente pubblico o

delle Comunità Europee, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non siano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui – mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute – si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità Europee.

In questo caso, a differenza di quanto visto al punto precedente, a nulla rileva l'uso fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti. Inoltre va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa in danno dei medesimi soggetti, nel senso che la punibilità a questo titolo è configurabile solo nei casi in cui non lo sia a titolo della predetta ipotesi di truffa.

Concussione (art. 317 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della propria posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli.

Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318 e 319 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ricevano, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere atti contrari al proprio ufficio, ovvero per

compiere, omettere o ritardare atti del proprio ufficio (determinando un vantaggio a favore del corruttore).

Si ricorda che il reato di corruzione è un reato a concorso necessario, in cui sono puniti sia il corrotto che il corruttore (cfr. art. 321 c.p.).

La corruzione c.d. propria, quella per il compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio (ad esempio, accettazione di denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara) può essere commessa da un pubblico ufficiale e da un incaricato di pubblico servizio; mentre la corruzione c.d. impropria, quella per il compimento di un atto dovuto (ad esempio velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza) può essere commessa da un pubblico ufficiale e da un incaricato di pubblico servizio che rivesta la qualità di pubblico impiegato. Possono configurarsi sia corruzioni c.d. attive (l'amministratore o il dipendente corrompono un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio per ottenere un vantaggio per la società) sia corruzioni c.d. passive (l'esponente della società riceve denaro o altra utilità per compiere un atto dovuto o contrario ai doveri d'ufficio), nei casi in cui l'attività svolta in concreto debba essere qualificata come pubblica funzione o pubblico servizio.

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato è mero soggetto passivo, che subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli (anche in tal caso, ove si tratti di istigazione alla corruzione impropria, l'incaricato di pubblico servizio deve rivestire, nel contempo, anche la qualifica di pubblico impiegato, non necessario nel caso di istigazione alla corruzione propria).

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato può venire in rilievo in quei casi in cui l'ente sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio

nel procedimento stesso, tramite un proprio esponente, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato ma anche un cancelliere o un altro funzionario).

Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore o da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro ente pubblico o all'Unione Europea).

Tale reato può realizzarsi, ad esempio, qualora nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere supportate da documentazione artefatta al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio, comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

Frode informatica (art. 640-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informativo o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o a un altro ente pubblico.

Il reato può essere integrato, ad esempio, qualora una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01) [Articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190].

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190];

L'art. 319-ter c.p. andrà a sanzionare (da tre a otto anni) sia il pubblico ufficiale che l'incaricato di pubblico servizio che abusando delle rispettive qualità inducano taluno a dare o promettere indebitamente denaro od altra utilità, sia il privato che promette o effettua la dazione (fino a tre anni).

6.2 Aree di attività a rischio ("attività sensibili").

I reati sopra considerati hanno come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (intesa in senso lato) e lo svolgimento di attività concretanti una pubblica funzione o un pubblico servizio. Per definizioni, maggiori approfondimenti ed esempi specifici si rimanda alla Parte Generale del Modello.

La Società ha individuato al proprio interno come sensibili, nell'ambito dei reati nei rapporti con la P.A., alcune attività indicate nella RILEVAZIONE RISK di cui all'allegato 4 al presente Modello.

La rilevazione del rischio indica un indice di pericolosità: MEDIO-BASSO.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o "attività sensibili" potranno essere disposte dal Presidente di **Linea Blu Soc. Coop.** previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

6.3 Destinatari della Parte Speciale.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dai dirigenti e dai dipendenti "esponenti aziendali" di **Linea Blu Soc. Coop.** nelle aree di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni e Partner, già definiti nella Parte Generale (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

6.4 Principi generali di comportamento.

La presente Parte Speciale prevede l'**espresso obbligo**, a carico degli Esponenti Aziendali in via diretta e, tramite apposite clausole contrattuali, a carico dei Collaboratori esterni e dei Partner, di:

1. Mantenere una stretta osservanza di tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione e alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;
2. Instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
3. Instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con i terzi in tutte le attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio sulla base di criteri di correttezza e trasparenza che garantiscano il buon andamento della funzione o servizio e l'imparzialità nello svolgimento degli stessi.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'**espresso divieto** a carico degli Esponenti Aziendali in via diretta e a carico dei Collaboratori Esterni e Partner, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (Artt. 24 e 25 del Decreto);
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra elencate possano potenzialmente diventarlo;
3. creare qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, in particolare, anche per il tramite di società controllate, collegate e/o collaboratori:

1. è vietato tenere rapporti con la Pubblica Amministrazione se non da parte dei soggetti a ciò deputati secondo l'organigramma della società, ordini di servizio o eventuali deleghe;
2. è fatto divieto di offrire o effettuare, direttamente o indirettamente, pagamenti indebiti e promesse di vantaggi personali, di qualsiasi natura, ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana e straniera. Tale divieto include l'offerta, diretta o indiretta, di gratuita disponibilità di servizi, finalizzata a influenzare decisioni o transazioni;
3. è vietato distribuire ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione omaggi o regali, salvo che si tratti di piccoli omaggi di modico (inferiore a 50 Euro) o simbolico valore e, in ogni caso, tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere considerati finalizzati all'acquisizione impropria di benefici;
4. è vietato presentare ad organismi pubblici nazionali o stranieri dichiarazioni non veritiere o prive delle informazioni dovute nell'ottenimento di finanziamenti pubblici e, in ogni caso, compiere qualsivoglia atto che possa trarre in inganno l'ente pubblico nella concessione di erogazioni o effettuazioni di pagamenti di qualsiasi natura;
5. è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o stranieri a titolo di contributo, sovvenzione o finanziamento a scopi diversi da quelli cui erano destinati;
6. è vietato ricorrere a forme di pressione, inganno, suggestione o di captazione della benevolenza del pubblico funzionario, tali da influenzare le conclusioni dell'attività amministrativa;
7. è vietato versare a chiunque, a qualsiasi titolo, somme o dare beni o altre utilità finalizzati a facilitare e/o rendere meno onerosa l'esecuzione e/o la gestione di contratti con la Pubblica Amministrazione rispetto agli obblighi in essi assunti;
8. è vietato riconoscere compensi a consulenti, collaboratori o partner commerciali della Società che non trovino giustificazione nelle attività effettivamente prestate;

9. è vietato alterare in qualsiasi modo i sistemi informatici e telematici della Società o manipolarne i dati.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è **fatto divieto, in particolare**, di:

1. effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
2. distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali e di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Come previsto dal Codice Etico, gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per esiguità del valore o perché volti a promuovere l'immagine ed il marchio della società. Tutti i regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo idoneo, per consentire all'Organismo di Vigilanza di effettuare verifiche al riguardo;
3. accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione etc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto 2);
4. effettuare prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i partner stessi;
5. riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
6. ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi o vantaggi di altra natura, nell'ambito dell'esercizio di pubbliche funzioni o di pubblico servizio; chiunque riceve omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle fattispecie consentite è tenuto, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare a chi ha elargito tali omaggi la politica di **Linea Blu Soc. Coop.** in materia;

7. presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
8. destinare somme ricevute da organismi pubblici e nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopo diversi da quelli cui erano destinati;
9. conferire incarichi di consulenza a soggetti segnalati dalla Pubblica Amministrazione.

6.5 Principi di attuazione dei comportamenti prescritti.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra, **Linea Blu Soc. Coop.** definisce dei principi di attuazione dei comportamenti prescritti all'interno delle attività sensibili, come individuate nel paragrafo 6.2 della presente sezione, che devono trovare precisa attuazione nei protocolli, nelle procedure e nelle sottoprocedure di prevenzione.

I principi di attuazione dei comportamenti prescritti sono di seguito riportati:

(I) Rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione

I rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione nello svolgimento delle operazioni attinenti le attività sensibili, sono tenuti dal Presidente oppure da un soggetto da questi delegato.

E' vietato a chiunque altro di intrattenere rapporti, per conto della Società, con esponenti della Pubblica Amministrazione.

(II) Rapporti con consulenti e collaboratori

Non vi deve essere identità di soggetti, all'interno della Società, tra chi richiede la consulenza e/o collaborazione, chi autorizza e chi esegue il pagamento. Ne consegue, in considerazione dell'organizzazione aziendale di **Linea Blu Soc. Coop.**, che gli incarichi di consulenza devono essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Consulenti e collaboratori devono essere scelti sulla base di precisi requisiti di onorabilità, professionalità e competenza ed in relazione alla loro reputazione e affidabilità.

I contratti con consulenti e collaboratori devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini.

I compensi dei consulenti e collaboratori devono trovare adeguata giustificazione nell'incarico conferito e devono essere congrui, in considerazione delle prassi esistenti sul mercato e/o delle tariffe vigenti. Nessun pagamento a consulenti e collaboratori può essere effettuato in contanti.

E' fatto divieto affidare ai consulenti e collaboratori qualsiasi attività che non rientri nel contratto di consulenza.

(III) Gestione delle erogazioni pubbliche

Per ogni contributo, finanziamento, sovvenzione ottenuti dallo Stato, dagli enti pubblici o dalla Unione Europea deve essere predisposto un apposito rendiconto che dia atto degli scopi per i quali l'erogazione pubblica è stata richiesta e concessa e della sua effettiva utilizzazione.

(IV) Rapporti con organi ispettivi

Nel caso di ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (ad esempi relative al D. Lgs n. 81/2008, verifiche tributarie, INPS, NAS, ASL, ecc), i rapporti con gli organi ispettivi devono essere tenuti dal responsabile della funzione o da soggetto da questi delegato.

Il responsabile della funzione o il soggetto da questi delegato è tenuto a verificare che gli organi ispettivi redigano verbale delle operazioni compiute e richiederne una copia, in tutti i casi in cui ve ne sia il diritto; tale copia dovrà essere adeguatamente conservata. Nel caso in cui non fosse stato possibile ottenere il rilascio di una copia del verbale ispettivo, il responsabile della funzione o il soggetto da questi delegato a partecipare all'ispezione provvederà a redigere un verbale ad uso interno. Il personale della Società, nell'ambito delle proprie competenze, deve prestare piena collaborazione, nel rispetto della legge, allo svolgimento delle attività ispettive.

Il responsabile della funzione deve informare con una nota scritta l'Organismo di Vigilanza qualora, nel corso o all'esito della ispezione, dovessero emergere profili critici.

(V) Gestione del personale

Il delegato alla gestione del personale è tenuto a garantire l'applicazione di criteri di valutazione dei candidati che risponda alle esigenze di obiettività e trasparenza:

- a) l'assunzione dei candidati deve avvenire nel rigoroso rispetto delle procedure standard definite dall'azienda per la selezione del personale;
- b) l'esito del processo valutativo dei candidati sia formalizzato in apposita documentazione, accuratamente archiviata dal Responsabile competente secondo le prestabilite procedure interne.

6.6 Procedure di prevenzione.

Linea Blu Soc. Coop. adotta un sistema di controlli interno diretto a prevenire la commissione dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Le procedure di prevenzione, istituite per il presidio delle attività sensibili indicate nel paragrafo 6.2 della presente sezione, sono adottate nelle seguenti aree:

1. Gestione dei rapporti con la PA in materia fiscale
2. Gestione dei rapporti con la PA in materia di lavoro, previdenza e sicurezza

Le procedure ed i protocolli adottati da **Linea Blu Soc. Coop.** ed elencati nell'Allegato 2 sono da considerarsi parti integranti del presente Modello.

6.7 Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza effettua periodici controlli a campione sulle attività sensibili, al fine di verificare il rispetto delle regole e dei principi stabiliti dal presente modello nello svolgimento delle attività cd sensibili; fatto salvo, in ogni caso, il potere discrezionale, riconosciuto all'Organismo di Vigilanza, di attivarsi anche a seguito di segnalazioni. Nello svolgimento dei predetti controlli, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di accedere liberamente a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante in relazione alle attività individuate quali aree a rischio.

7 REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

7.1 La tipologia dei reati informatici (art. 24 bis del Decreto).

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede, preliminarmente, a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati, indicati nell'art. 24 bis del Decreto.

1. Falsità in un documento informatico pubblico o privato (articolo 491bis del codice penale)

Trattasi di fattispecie di reato che ricorre laddove si configuri la falsità concernente direttamente i dati o le informazioni dotati, già di per sé, di efficacia probatoria relativa a programmi specificatamente destinati ad elaborarli indipendentemente da un riscontro cartaceo. La norma chiarisce, inoltre, che per documento informatico si intende qualsiasi supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli.

2. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (articolo 615 ter del codice penale)

Il delitto di accesso abusivo ad un sistema informatico è un reato di mera condotta, che si configura con la violazione del domicilio informatico, ovvero con l'interferenza in un sistema costituito da un complesso di apparecchiature che utilizzano tecnologie informatiche; non è richiesto, ai fini della configurabilità della fattispecie di reato, che l'intrusione sia effettuata allo scopo di insidiare la riservatezza dei legittimi utenti, né che si verifichi un'effettiva lesione alla stessa.

3. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (articolo 615 quater del codice penale)

Trattasi di fattispecie di reato che punisce la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici.

4. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (articolo 615 quinquies del codice penale)

La suddetta fattispecie punisce la condotta di chi diffonde apparecchiature, dispositivi o programmi informatici allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico.

5. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617 quater del codice penale)

Tale reato si configura in relazione a condotte finalizzate ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico.

6. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617 quinquies del codice penale)

Ricorre tale fattispecie di reato qualora vengano installate apparecchiature finalizzate ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico.

7. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (articolo 635 bis del codice penale)

Tale fattispecie di reato punisce la condotta di chi distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui.

8. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (articolo 635 ter del codice penale)

Trattasi di reato che si configura con riferimento alle fattispecie di danneggiamento di informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità.

9. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635 quater del codice penale)

Tale fattispecie di reato punisce il danneggiamento di sistemi informatici o telematici, anche attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi.

10. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (articolo 635 quinquies del codice penale)

Viene punita la condotta di chiunque danneggi- e/o ostacoli gravemente il funzionamento di- sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

11. Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (articolo 640 quinquies del codice penale)

Trattasi di fattispecie di reato che si configura nei confronti del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, il quale, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato.

7.2 Aree di attività a rischio (“attività sensibili”).

Con riferimento alle fattispecie di reato sopra meglio individuate, tenuto conto della tipologia di attività svolta da **Linea Blu soc. coop.** e della astratta configurabilità delle suddette fattispecie, la Società ha individuato al proprio interno come sensibili, nell’ambito dei reati nei rapporti con la P.A., alcune attività indicate nella RILEVAZIONE RISK di cui all’allegato 4 al presente Modello.

La rilevazione del rischio indica un indice di pericolosità: MEDIO-BASSO.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o “attività sensibili” potranno essere disposte dal Presidente di **Linea Blu Soc. Coop.** previo concerto con l’Organismo di Vigilanza, al quale è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

7.3 Destinatari della Parte Speciale.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dai dirigenti e dai dipendenti “esponenti aziendali”

di **Linea Blu Soc. Coop.** nelle aree di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni e Partner, già definiti nella Parte Generale (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

7.4 Principi generali di comportamento.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'**espresso divieto** a carico degli Esponenti Aziendali in via diretta e a carico dei Collaboratori Esterni e Partner, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (Art. 24bis del Decreto);
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra elencate, possano, anche solo potenzialmente, diventarlo;

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, in particolare, anche per il tramite di società controllate, collegate e/o collaboratori:

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è **fatto divieto, in particolare**, di:

- a. accedere abusivamente al sistema informatico o telematico sia di soggetti pubblici che privati;
- b. accedere al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e/o cancellare dati e/o informazioni in maniera abusiva;
- c. installare nella rete aziendale un software non rientrante nello scopo per cui il sistema informatico è stato assegnato all'utente, al fine sia di evitare il rallentamento o il blocco della rete informatica aziendale che per impedire o interrompere o danneggiare le comunicazioni informatiche aziendali ovvero l'intero sistema informatico aziendale;
- d. alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;

- e. effettuare attività di intercettazione fraudolenta, interruzione o impedimento di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico, al fine di acquisire informazioni riservate;
- f. utilizzare e detenere abusivamente ogni mezzo idoneo all'accesso ad un sistema informatico o telematico (codici e password), al fine di acquisire informazioni riservate;
- g. installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- h. distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- i. svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- j. svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;

Alla luce di quanto appena illustrato, i soggetti sopra indicati devono:

1. non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica, senza la preventiva autorizzazione del Responsabile dei Sistemi Informativi e utilizzare le informazioni, le applicazioni e le apparecchiature esclusivamente per motivi di ufficio;
2. informare tempestivamente il Responsabile dei Sistemi Informativi e gli uffici amministrativi e presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria preposta nel caso di smarrimento o furto di apparecchiatura informatica;
3. evitare di lasciare incustodito e/o accessibile ad altri il proprio computer;
4. utilizzare sulle apparecchiature della Società solo prodotti ufficialmente acquisiti dalla Società stessa;
5. utilizzare la connessione a Internet solo per gli scopi necessari all'attività lavorativa;
6. evitare l'utilizzo di password di altri utenti aziendali;
7. custodire diligentemente la propria password di accesso;
8. introdurre e/o conservare in azienda, sia in forma cartacea che digitale documentazione e/o materiale informatico di natura riservata e di proprietà di terzi solo con il loro espresso consenso
9. evitare l'utilizzo di applicazioni/software che non siano state preventivamente approvate dal Responsabile Sistemi Informativi o la cui provenienza sia dubbia;

10. evitare di trasferire all'esterno della Società e/o trasmettere files, documenti, o qualsiasi altra documentazione riservata di proprietà della Società stessa, se non per finalità strettamente attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni;
11. evitare l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
12. segnalare prontamente alle funzioni competenti eventuali utilizzi e/o funzionamenti anomali delle risorse informatiche;
13. astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;
14. astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;

7.5 Principi di attuazione dei comportamenti prescritti.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra, **Linea Blu Soc. Coop.** definisce dei principi di attuazione dei comportamenti prescritti all'interno delle attività sensibili, come individuate nel paragrafo 7.2 della presente sezione, che devono trovare precisa attuazione nei protocolli, nelle procedure e nelle sottoprocedure di prevenzione.

Più nello specifico, è fatto **espreso obbligo** a carico dei Destinatari di attenersi alle istruzioni fornite agli incaricati, con particolare riferimento:

- alle modalità di elaborazione e conservazione delle password necessarie per l'accesso ai terminali elettronici ed ai dati ivi contenuti;
- procedure e modalità di utilizzo degli strumenti e programmi per la protezione dei sistemi informativi;
- procedure per il salvataggio dei dati;
- modalità di utilizzo ed archiviazione dei supporti rimovibili, contenenti dati personali.

7.6 Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di effettuare controlli periodici finalizzati a compiere una adeguata verifica circa il rispetto delle regole e dei principi stabiliti dal Modello in relazione alle aree individuate a rischio in relazione alle fattispecie di reato-

presupposto di cui alla presente. In considerazione, inoltre, del necessario confronto con le funzioni preposte ai Sistemi Informativi, è richiesto un costante e completo flusso informativo tra tali funzioni e l'Organismo di Vigilanza.

Anche in una simile ottica, l'Organismo di Vigilanza avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante in relazione alle attività individuate quali aree a rischio.

8. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME

8.1 Le fattispecie di reato.

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, richiamati dall'art.25-septies del Decreto e di seguito riportati.

A differenza delle altre ipotesi di reato presupposto previste nel Decreto che richiedono la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa), i delitti di cui alla presente Parte Speciale sono puniti a titolo di colpa.

Tale sezione contiene: una breve descrizione delle fattispecie di reato previsti nell'art. 25-septies del Decreto; una sintesi delle macro-aree a rischio rilevate nella attività di analisi dei rischi di reato propedeutica alla costituzione del presente modello; i comportamenti generali e specifici da tenere riguardo alle potenziali fattispecie giuridiche individuate.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

E' punita la condotta di chiunque cagiona per colpa la morte di una persona con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.)

E' punita la condotta di chiunque cagioni ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

La lesione è grave se:

1. dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni;
2. il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è gravissima se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

8.2 Aree di attività a rischio.

La Società ha individuato al proprio interno come sensibili, nell'ambito dei reati e dei corrispondenti illeciti amministrativi, di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, alcune attività indicate nella RILEVAZIONE RISK di cui all'allegato 4 al presente Modello. La rilevazione del rischio indica un indice di pericolosità: si individuano le seguenti aree di attività rischio:

- gestione delle procedure di accesso alla rete Intranet e Internet;
- gestione delle procedure di back up dei dati e della loro conservazione;
- gestione delle altre "attività sensibili"-

La rilevazione del rischio indica un indice di pericolosità: MEDIO-BASSO.

Per intervenire su tali rischi si fa riferimento all'allegato 2 del presente Modello "PROCEDURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI".

Eventuali integrazioni della suddetta area di attività a rischio potranno essere disposte dal Presidente di **Linea Blu Soc. Coop.**di concerto con

l'Organismo di Vigilanza, a cui è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

8.3 Destinatari della Parte Speciale.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti, RSPP e dipendenti "esponenti aziendali" di **Linea Blu Soc. Coop.** nell'area di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni e Partner, già definiti nella parte Generale (di seguito tutti denominati "Destinatari").

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari come sopra individuati adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fini di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

8.4 Principi generali di comportamento.

Nello svolgimento delle attività, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i principi generali di comportamento che la Società ha individuato in conformità anche a quanto previsto dal Codice Etico e alle regole dettate dalla normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

In particolare la Società adotta le seguenti misure generali:

1. attenta valutazione dei rischi e completa trasposizione degli stessi nel Documento di Valutazione dei rischi;
2. eliminazione dei rischi per la salute e la sicurezza in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non possibile, loro riduzione al minimo;
3. riduzione dei rischi alla fonte;
4. programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
5. sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;

6. rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
7. priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
8. limitazione al minimo dei lavoratori che sono, o che possono essere esposti al rischio;
9. utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
10. controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
11. allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
12. misure igieniche;
13. misure di protezione collettiva e individuale;
14. misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
15. uso di segnali di avvertimento e di sicurezza,
16. regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
17. informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
18. istruzioni adeguate ai lavoratori.

8.5 Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha implementato un sistema di controlli volto alla creazione di un canale informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza al fine di prevenire la commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

Le procedure e i controlli adottati da **Linea Blu Soc. Coop.** ed elencati nell'Allegato 2 sono da considerarsi parti integranti del presente Modello.

9. ATTIVITÀ STRUMENTALI ALLA COMMISSIONE DEI REATI

9.1 Attività strumentali alla commissione dei reati.

Linea Blu Soc. Coop. adotta un sistema di controlli interni con lo scopo di monitorare tutte quelle attività che potrebbero costituire un supporto per la commissione dei reati nei processi aziendali in cui si intrattengono relazioni con la Pubblica Amministrazione. Anche se il rischio rilevato è marginale, se non, addirittura, assente, si è deciso di monitorare alcune aree e processi sensibili.

PROCESSO	STANDARD DI CONTROLLO ORGANIZZATIVO
Selezione ed assunzione del personale	a. Tracciabilità delle fonti di reperimento dei c.v. , del processo di assunzione e della relativa documentazione; b. Valutazione della responsabilità della capacità attitudinale e tecnica del candidato sottoposta ad un controllo plurimo.
Gestione di omaggi	Assente.