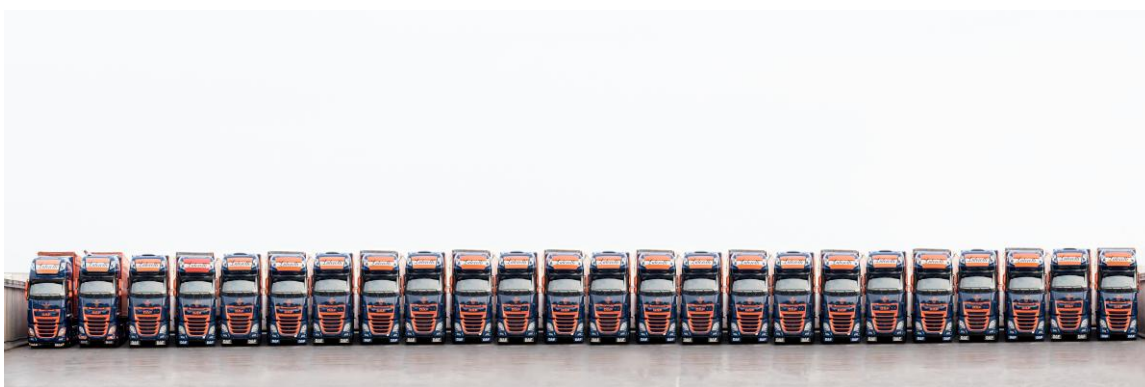


Autotrasporti Luterotti Antonio s.r.l.

TRASPORTI ECOLOGICI

www.luterotti.it



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

Approvato dall'Amministratore Unico in data 28.09.2017

Prima revisione 15 settembre 2020

Seconda revisione 13 dicembre 2023

Terza revisione 5 marzo 2025

Sommario

PARTE GENERALE	4
A. Introduzione.....	5
A. 1 Premessa.....	5
A. 2 Definizioni e abbreviazioni.....	7
A. 3 Presentazione della Società Autotrasporti Luterotti Antonio srl.....	10
1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	12
1. 1 I principi generali della normativa.....	12
1. 2 I reati che fondano la responsabilità amministrativa dell'ente	12
1. 3 Le sanzioni applicabili all'Ente previste dal d. lgs 231/2001	19
1. 4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente dalla responsabilità.....	20
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	23
2. 1 Gli obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	23
2. 2 La "formalizzazione" del Modello.....	24
2. 3 La mappa delle attività a rischio e la struttura del Modello	27
2. 4 I Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo	28
2. 5 L'approvazione del Modello, le sue modifiche e integrazioni.....	29
2. 6 Protocolli di formazione ed attuazione delle decisioni volti a prevenire i reati oggetto del Modello	29
2. 7 Modalità di gestione delle risorse finanziarie.....	31
3. L'Organismo di Vigilanza della Società.....	32
3. 1 I principi generali	32
3. 2 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	32
3. 3 Cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e sospensione del componente dell'Organismo di Vigilanza. Rinuncia all'incarico.	33
3. 4 I compiti dell'Organismo di Vigilanza	34
3. 5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	35
3. 6 Gli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	36
3. 7 Tabella riassuntiva dei flussi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	44
4. La diffusione del Modello e l'attività di formazione	48
4. 1 I profili generali.....	48
4. 2 La comunicazione iniziale.....	48
4. 3 La formazione dei Dipendenti e dei Dirigenti.....	48
4. 4 L'informativa ai Consulenti, Collaboratori e Fornitori	49
5. Il sistema disciplinare e sanzionatorio.....	50
5. 1 I profili generali.....	50
5. 2 Ambito di applicazione.....	50

5. 3	<i>Responsabilità sull'applicazione del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio</i>	51
5. 4	<i>Criteria per l'irrogazione delle sanzioni.....</i>	52
5. 5	<i>Sanzioni per il Personale dipendente.....</i>	53
5. 6	<i>Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....</i>	56
5. 7	<i>Le sanzioni nei confronti dei Soci, dell'Organo Dirigente e dei Procuratori speciali individuati.....</i>	57
5. 8	<i>Le sanzioni nei confronti di Consulenti, Collaboratori e Fornitori</i>	58
5. 9	<i>Misure nei confronti dei Sindaci.....</i>	59
5. 10	<i>Misure nei confronti dei membri dell'Organo di Vigilanza.....</i>	59
5. 11	<i>Riflessi del Sistema sanzionatorio e disciplinare su bonus o premi.....</i>	60

PARTE GENERALE

A. Introduzione

A.1 Premessa

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello) emanato dall'Organo dirigente della società Autotrasporti Luterotti Antonio srl ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. a) del d. lgs 231/2001 in data 28.9.2017.

A tale Organo dirigente spetta in via esclusiva la competenza in merito ad eventuali successive modifiche ed integrazioni, che si renderanno necessarie a seguito dell'espansione del novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, della variazione degli assetti organizzativi della società e delle modifiche alle procedure in esso contenute.

Il primo aggiornamento del presente Modello è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico in data 15 settembre 2020.

Il secondo aggiornamento è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 13 dicembre 2023.

Il terzo aggiornamento è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025.

Il Modello si compone di:

- una **parte generale**, che illustra il contenuto della disciplina contenuta nel decreto legislativo 231/2001; analizza gli obiettivi e le finalità perseguite con l'adozione del Modello; evidenzia i requisiti, la composizione ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza, l'istituzione dei canali di segnalazione interni anche ai fini del d. lgs 24/23 e del sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dalla società per le violazioni delle procedure e dei controlli contenuti nel Codice etico e nel Modello;
- una **parte speciale**, che, in ragione dei reati presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente, specifica, per ciascuna delle aree sensibili individuate dalla società a seguito della mappatura dei rischi nelle quali tali reati possono verificarsi, le procedure e i protocolli adottati dalla società per evitare il rischio del loro verificarsi.

Costituiscono parte integrante del Modello il **Codice Etico** della società Autotrasporti Luterotti Antonio srl, **le clausole contrattuali** inserite nei rapporti commerciali, nonché **le procedure** previste nel Manuale di Gestione Integrato della Qualità e dell’Ambiente espressamente richiamate nel Modello.

A. 2 Definizioni e abbreviazioni

Decreto o D.lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

CCNL: il Contratto Collettivo applicato ai dipendenti di Autotrasporti Luterotti Antonio S.r.l. ovvero il Contratto Collettivo Nazionale Logistica Trasporto e Spedizione.

Società: la Autotrasporti Luterotti Antonio S.r.l con sede legale in Brescia, Via E. Duse n. 18.

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati che fondano la responsabilità amministrativa degli enti di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Codice Etico: il Codice Etico di Autotrasporti Luterotti Antonio S.r.l vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello, ovvero i Soci, l’Organo dirigente, i Procuratori speciali, i Dipendenti, i Collaboratori, i Fornitori e tutti coloro che con il loro comportamento possono rendersi responsabili di comportamenti che fondano la responsabilità amministrativa della società ai sensi del d. lgs 231/2001.

Organo Dirigente: L’Amministratore Unico di Autotrasporti Luterotti Antonio S.r.l. e i Procuratori speciali nominati per le materie di competenza in quanto dotati della legale rappresentanza dell’ente.

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società,

ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo

di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi a favore della società Autotrasporti Luterotti Antonio S.r.l

Manuale: il Manuale di gestione Qualità e/o Manuale di Gestione integrato ovvero il documento che rappresenta l'organizzazione aziendale, identifica i processi per la corretta erogazione delle attività aziendali nonché il rispetto delle norme internazionali di riferimento.

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Organo Dirigente di Autotrasporti Luterotti Antonio S.r.l. ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV: l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Violazioni: condotte illecite integranti uno dei reati presupposto della responsabilità degli enti *ex d. lgs 231/2001* o comportamenti in violazione dei protocolli e principi di comportamento indicati, richiamati o allegati al Modello.

D.lgs. 24/2023: il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, recante la "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che*

segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Segnalazioni ‘whistleblowing’: le comunicazioni, scritte od orali, di informazioni sulle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, effettuate nel rispetto delle previsioni di tale norma.

A. 3 Presentazione della Società Autotrasporti Luterotti Antonio srl

La società **Autotrasporti Luterotti Antonio srl** da più di trent'anni opera nel settore del trasporto in conto terzi, è un'azienda specializzata nel trasporto di rifiuti ecologici speciali, pericolosi e non, e lavora con le più importanti aziende del settore operando su tutto il territorio nazionale.

La Società è regolarmente **iscritta all'Albo nazionale** delle imprese che effettuano il trasporto dei rifiuti ed è in possesso delle autorizzazioni e certificazioni necessarie per svolgere il proprio servizio nella completa osservanza delle normative nazionali, anche in materia di sicurezza a tutela dell'ambiente e della salute, orientando al miglioramento continuo la propria organizzazione.

Per concretizzare nel migliore dei modi tale condotta, la società Autotrasporti Luterotti Antonio srl ha implementato e mantiene attivo un **Sistema certificato di Gestione Integrato Qualità e Ambiente**, nonché in materia di **Sicurezza sul lavoro**, documentato e conforme a quanto espresso nei requisiti delle Norme internazionali UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001.

La società è associata alla **Federazione Autotrasportatori Italiani** (FAI) mediante la quale assicura ai propri autisti corsi di qualifica e di aggiornamento sulle tematiche di interesse per la corretta erogazione del servizio di trasporto rifiuti.

La società ha nominato un **Responsabile tecnico** che garantisce una corretta erogazione e gestione del servizio di trasporto dei rifiuti e un **Consulente ADR** (professionista esterno), che organizza ed effettua incontri informativi di aggiornamento e formativi in materia di trasporto e corretta gestione dei rifiuti a tutto il personale aziendale, nonché verifica periodicamente il rispetto delle prescrizioni legali applicabili alla società in materia ambientale.

La società ha optato per una forma di *Governance* di amministrazione e controllo di tipo tradizionali.

Attualmente la società è retta da un **Consiglio di Amministrazione**, composto da due Consiglieri, ai quali competono i poteri previsti dalla Legge e dallo Statuto sociale; al Presidente è conferita la rappresentanza legale della società.

Contestualmente all'adozione del presente Modello, l'Organo Amministrativo ha nominato **l'Organismo di Vigilanza** a norma del D. Lgs 231/2001.

Adeguandosi ai dettati normativi, la Società ha nominato il **Collegio sindacale**, a cui compete anche la revisione contabile.

L'Organo Amministrativo ha attribuito al Consigliere Delegato Sergio Luterotti la delega in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e la qualifica di **Datore di Lavoro** a norma dell'art. 2 D.lgs 81/2008, al quale competono tutti i poteri e i doveri volti a far osservare le norme previste dalla legge per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la tutela dell'ambiente e il rispetto delle espresse normative in materia di gestione dei rifiuti, con attribuzione di specifico potere di rappresentanza della società nelle materie indicate.

Il datore di lavoro ha nominato le figure di riferimento per la gestione della sicurezza, in particolare l'RSPP, il Medico competente, gli Addetti alla gestione delle emergenze e i preposti.

Con ulteriore procura speciale il datore di lavoro ha nominato un procuratore speciale con delega *ex art.* 16 D. Lgs.81/2008, in particolare riguardo all'attività di controllo e sorveglianza connesse alla manutenzione dei mezzi, dei dispositivi di protezione, della gestione dei servizi, dei rifiuti, della prevenzione incendi.

L'Organo Amministrativo ha nominato **due procuratrici vicarie**, attribuendo loro, nei limiti e nell'ambito della procura conferita, tutti i poteri di ordinaria amministrazione anche in via disgiunta tra loro, da esercitarsi in caso di temporanea assenza o momentaneo impedimento di tutti i componenti del consiglio di amministrazione. Le stesse procuratrici potranno altresì rappresentare l'ente nell'ambito di eventuali procedimenti penali istaurati a carico della società, laddove sussistano ragioni di incompatibilità a norma del D. Lgs 231/2001 in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale rappresentante medesimo.

Con specifica procura l'Organo amministrativo ha anche nominato una **procuratrice speciale**, con espresso potere di rappresentanza dell'ente nelle materie delegate nell'ambito dell'ordinaria amministrazione e nei limiti dei 200.000,00 euro, affinché possa stipulare, modificare, risolvere contratti e convenzioni di fornitura, somministrazione, prestazione di servizi, acquisto e vendita beni, compresi veicoli, provvedere al pagamento di fornitori nonché alla riscossione delle somme dovute dalla clientela, operare sui conti correnti aziendali e stipulare contratti di finanziamento e di *leasing*.

Al fine di rendere chiara e formalizzata l'assegnazione di poteri e di responsabilità, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa, la Società ha predisposto e mantiene aggiornato apposito organigramma funzionale.

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 I principi generali della normativa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, di alcune tipologie di reati da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente (c.d. "Sottoposti").

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché viene accertata nell'ambito del processo penale, consegue alla realizzazione di reati e prevede l'applicazione di sanzioni afflittive, mutate dal sistema penale.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella personale dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a procedimento penale e suscettibili di essere sanzionati.

1.2 I reati che fondano la responsabilità amministrativa dell'ente

Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- peculato (art. 314 c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) e peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);

- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e al Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. n. 898/1986);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, 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 l'esercizio della funzione (art. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- estorsione realizzata mediante: accesso abusivo a sistema informatico; intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche; danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici; danneggiamento di sistemi informatici o telematici; danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 629 comma 3 c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- delitto in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 comma 11 D. L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito dalla legge 18 novembre 2019, n. 133).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del comma 6);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta fili-granata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)

- 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.).

Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- indebita restituzione di 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.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2021, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);

- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di banda armata o cospirazione (art. 307 c.p.).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto)

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto)

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 - TUF);
- manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 - TUF).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter. 1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto)

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2 del Decreto);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)

- divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (art. 171, comma 1, lett. a)-bis e comma 3, Legge n. 633/1941);
- reati in materia di software e banche dati (art. 171-bis, comma 1 e 2, Legge n. 633/1941);
- reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171-ter, Legge n. 633/1941);
- violazioni nei confronti della SIAE (art. 171-septies, Legge n. 633/1941);
- manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-octies, Legge n. 633/1941).

Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)

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

Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali. Segnatamente, in relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies 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.).

Con riferimento ai reati previsti dal D.lgs. 152/2006 “*Norme in materia ambientale*”:

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, comma 1, lettere a) e b) e commi 3, 5 e 6);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo e secondo periodo);
- reati in materia di emissioni (art. 279, comma 5).

In relazione alla commissione dei reati previsti dalla L. 150/1992 “*Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica*”:

- importazione, esportazione o riesportazione, vendita, detenzione ai fini di vendita, trasporto ecc. in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni (art. 1, commi 1 e 2);
- importazione, esportazione o riesportazione di esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza (ecc.) in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni e salvo che il fatto costituisca più grave reato (art. 2, commi 1 e 2);

- detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica, salvo quanto previsto dalla L. 157/1992 (art. 6, comma 4);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (reati del codice penale richiamati dall'art. 3-bis, comma 1).

In relazione alla commissione dei reati previsti dalla L. 549/1993 “*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*”:

- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6);

In relazione alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 202/2007 “*Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni*”:

- inquinamento doloso (art. 8, comma 1 e 2);
- inquinamento colposo (art. 9, comma 1 e 2).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)

- impiego di lavoratori stranieri (in numero superiore a 3 o minori in età non lavorativa o sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento ai sensi dell'art. 603-bis c.p.) privi di permesso di soggiorno o il cui permesso è scaduto (art. 22, comma 12-bis, Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 – Testo Unico sull'immigrazione);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 – Testo Unico sull'immigrazione);
- favoreggiamento della permanenza di stranieri nello Stato in violazione delle norme di cui al D. Lgs. 286/1998 (art. 12, comma 5, Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 – Testo Unico sull'immigrazione).

Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa, se si fondano sulla negazione o minimizzazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (art. 3 comma 3-bis legge 13/10/1975 n. 654, oggi art. 604-bis c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto)

- frode in competizioni sportive (art. 1 legge 13/12/1989, n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 legge 13/12/1989, n. 401);
- giuochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 4 comma 4 legge 13/12/1989, n. 401).

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 10/03/2000, n. 74);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 10/03/2000, n. 74);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 10/03/2000, n. 74);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 10/03/2000, n. 74);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 10/03/2000, n. 74);
- dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 10/03/2000, n. 74), omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 10/03/2000, n. 74) e indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. 10/03/2000, n. 74), se commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro.

Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto)

- contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D. Lgs. n. 141/2024);
- contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D. Lgs. n. 141/2024);
- contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D. Lgs. n. 141/2024);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D. Lgs. n. 141/2024);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D. Lgs. n. 141/2024);
- contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D. Lgs. n. 141/2024);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 84 D. Lgs. n. 141/2024);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D. Lgs. n. 141/2024);
- sottrazione all'accertamento o al pagamento sui prodotti energetici (art. 40 D. Lgs. 504/1995);
- sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D. Lgs. 504/1995);
- vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies D. Lgs. 504/1995);
- fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D. Lgs. 504/1995);
- associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D. Lgs. 504/1995);
- sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e di bevande alcoliche (art. 43 D. Lgs. 504/1995);
- alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D. Lgs. 504/1995)
- deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa (art. 47 D. Lgs. 504/1995)
- irregolarità nella circolazione (art. 49 D. Lgs. 504/1995).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto)

- furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-nonies c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto)

- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Reati transnazionali (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 146)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (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);
- disposizioni 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.).

I reati sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero.

1.3 Le sanzioni applicabili all'Ente previste dal d. lgs 231/2001

Le sanzioni previste dal D. Lgs 231/01 a carico degli Enti sono:

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano obbligatoriamente ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Il giudice penale, nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie da irrogare all'Ente.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione solo per alcune tipologie di reati presupposto e per le ipotesi di maggior gravità e consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via

cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale ed è inoltre pubblicata sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente dalla responsabilità

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto - modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società che siano **idonei** alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed **efficacemente attuati**.

Nel caso in cui il modello sia adottato e reso operativo dopo la commissione del fatto - ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento - il Decreto non prevede l'esclusione della responsabilità dell'Ente, ma una serie di benefici in termini di

riduzione della sanzione pecuniaria, esclusione della sanzione interdittiva (laddove applicabile), nonché sospensione/revoca della misura cautelare qualora irrogata.

Nel D.lgs. 231/2001 si specificano le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Essi devono:

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

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è esclusa qualora l'Ente, prima della

commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1 Gli obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato adottato con delibera dell'Amministratore Unico il 28.9.17, successivamente revisionato dall'Organo dirigente in data 15.9.2020 e in data 13.12.2023.

L'Organo dirigente della Società ha deciso di adeguarsi alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 principalmente per sensibilizzare tutti i soggetti che interagiscono con la Società rispetto all'adozione di comportamenti virtuosi atti ad evitare la commissione di reati.

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo la Società intende:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. aree sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la governance societaria e l'immagine della Società.

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è avvalsa delle Linee Guida emanate da Confindustria nel marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel marzo 2014, nonché con riferimento alla Parte Speciale relativamente ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di quanto previsto dal Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 e

dalla lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11 novembre 2011.

2.2 La “formalizzazione” del Modello

Il lavoro svolto dalla Società al fine della predisposizione del presente Modello organizzativo ha tenuto conto delle esigenze previste dal Decreto (art. 6 comma 2) e, segnatamente, la Società ha proceduto a:

a) “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati”.

A tal fine, la Società ha:

- identificato i settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, attraverso l'analisi dei principali documenti aziendali (a titolo esemplificativo: visura camerale, Documento di Valutazione dei rischi, organigrammi, Manuale di gestione Integrato e relative procedure, principali contratti, ecc.);
- analizzato i settori/attività/aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto anche attraverso interviste ai soggetti interessati (quali, ad esempio, il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione ed i consulenti incaricati dalla Società per le attività inerenti la materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la tutela ambientale, la Responsabile Amministrativa, ecc.);
- individuato regole interne e protocolli esistenti (formalizzati o meno) con riferimento ai settori/attività/aree sensibili individuati come a rischio di reato.

Con riferimento a tale esigenza, la Società ha elaborato una “Mappatura delle attività – As is Analysis Gap Analysis”.

b) “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”.

Con riferimento a tale esigenza, sono stati previsti protocolli sia di carattere generale (come disposto al Cap. 2. 6 della presente Parte Generale) che protocolli specifici (di cui alle singole Parti Speciali del Modello organizzativo).

c) **“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati”.**

Con riferimento a tale esigenza, sono stati previsti protocolli sia di carattere generale (come disposto al Cap 2. 7 della presente Parte Generale) che protocolli specifici (di cui alla sezione “Gestione delle risorse finanziarie” - Parte Speciale “A” del presente Modello organizzativo societario).

d) **“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”.**

Con riferimento a tale esigenza, sono stati previsti flussi informativi distinti in “Informazioni” e “Segnalazioni” (di cui al Cap. 3.6 della presente Parte Generale) oltre che specifici report di cui all’Allegato “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza”.

e) **“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.**

Con riferimento a tale esigenza, è stato introdotto specifico sistema disciplinare e sanzionatorio (Cap. 5. della presente Parte Generale).

Ulteriori richiami alle sanzioni sono infine contenuti in ciascuna Parte Speciale. Inoltre, con particolare riferimento alla Parte Speciale “E” inerente i reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ulteriori specifiche sanzioni sono previste in relazione alla violazione degli obblighi di cui al Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 di “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

f) **“prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare”.**

Con riferimento a tale esigenza, è stato integrato il paragrafo disciplinante gli obblighi di informativa nei confronti dell’Organismo di Vigilanza, prevedendo il canale di segnalazione interna ed il divieto di ritorsione (Cap. 3.6 della presente Parte Generale)

ed è stato integrato il sistema disciplinare e sanzionatorio (Cap. 5 della presente Parte Generale).

2.3 La mappa delle attività a rischio e la struttura del Modello

A seguito delle attività svolte con le modalità precedentemente analizzate, la Società ha individuato le seguenti attività a rischio:

- Gestione dei rapporti e degli adempimenti verso la P.A. per l'ottenimento e/o il rinnovo di certificazioni, autorizzazioni, licenze, permessi, concessioni e simili, nonché per l'erogazione di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre analoghe erogazioni;
- Gestione dei rapporti con la P. A. nella partecipazione a bandi ed aggiudicazione di gare per l'ottenimento di appalti in materia di trasporto di rifiuti a favore di enti pubblici;
- Gestione delle attività ad impatto ambientale e di erogazione del servizio di trasporto dei rifiuti;
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici in caso di verifiche ed ispezioni;
- Selezione, assunzione del personale, gestione delle retribuzioni e dei rimborsi spese, attività formativa;
- Selezione e gestione dei fornitori di beni e servizi (incluse le consulenze ed i servizi di trasporto);
- Gestione delle risorse finanziarie e della piccola cassa;
- Gestione della contabilità, predisposizione del bilancio e delle dichiarazioni previste ai fini fiscali e gestione dei cespiti aziendali;
- Gestione delle attività assembleari e operazioni sul capitale;
- Gestione degli omaggi e delle sponsorizzazioni;
- Gestione dei pagamenti e dei rapporti con gli istituti di credito;
- Gestione della sicurezza informatica, acquisto ed utilizzo di opere dell'ingegno protette dal diritto d'autore;
- Gestione delle attività che hanno impatto sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Gestione dei rapporti con i fornitori e dei contratti di appalto, d'opera e somministrazione;
- Gestione del contenzioso e dei rapporti con l'Autorità giudiziaria.

Il presente Modello si compone oltre alla presente Parte Generale di una Parte Speciale, contenente più sezioni finalizzate al presidio delle predette attività.

Nello specifico, le sezioni delle Parti Speciali riguardano i:

- A** Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio, delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, reato di corruzione fra privati, delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori e delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- B** Delitti informatici, trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- C** Reati societari, Autoriciclaggio, Reati tributari e reati concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi;
- D** Delitti contro l'industria e il commercio;
- E** Delitti di omicidio colposo, lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- F** Reati ambientali;
- G** Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare;

Con riferimento ai reati non espressamente previsti nelle Parti Speciali sopra indicate si sono considerati validi ed adeguati i principi, le disposizioni e le regole comportamentali di cui al Codice Etico della Società, nonché i presidi complessivamente contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla stessa e delle procedure aziendali che costituiscono parte integrante del presente documento.

2.4 I Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Soci della Società;
- Organi direttivi, responsabili di funzione e procuratori speciali, ove nominati;
- Dipendenti e Dirigenti (eventuali);
- Eventuali lavoratori tirocinanti e interinali;
- Consulenti, Collaboratori e in generale i Fornitori coinvolti anche di fatto nelle attività della Società considerate a rischio ai fini del D.lgs. 231/2001 e che non sono dotati di un proprio modello organizzativo per la parte di specifico riferimento;
- Quanti agiscono sotto la direzione e/o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate, tanto sul territorio italiano quanto all'estero.

I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti “**Destinatari**”.

2.5 L’approvazione del Modello, le sue modifiche e integrazioni

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è atto di emanazione dell’Organo Dirigente; le modifiche e le integrazioni del presente Modello, quindi, sono apportate dall’Organo Dirigente, anche su informativa e proposta dell’Organismo di Vigilanza della Società.

L’Organo Dirigente della Società prende inoltre decisioni relativamente all’attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l’implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L’attività di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello è di competenza dell’Organismo di Vigilanza della Società.

2.6 Protocolli di formazione ed attuazione delle decisioni volti a prevenire i reati oggetto del Modello

I Protocolli che costituiscono principi di controllo efficaci nella prevenzione dei reati previsti dal Decreto sono:

- il **Codice Etico**: ovvero il documento che racchiude i principi etici – quali correttezza, lealtà, integrità, trasparenza e rispetto delle leggi – che devono ispirare i comportamenti nella conduzione degli affari e in generale nello svolgimento dell’attività aziendale in ogni sua espressione per il buon funzionamento, l’affidabilità e l’immagine positiva della Società. Particolare significatività riveste la sezione relativa ai temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di tutela ambientale che impone il rispetto della specifica legislazione nel contenuto di tempo in tempo vigente, mira a prevenire infortuni e malattie professionali e tende a migliorare le condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di tutela ambientale;

Il Codice Etico rappresenta un punto di riferimento per indirizzare i comportamenti dei Destinatari e di chi opera nell’interesse o a vantaggio della Società, in mancanza di specifici Protocolli preventivi. Per questo la Società è impegnata nell’effettiva diffusione dei principi etici dettati dal Codice Etico, che è sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell’operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

Il Codice Etico è allegato sub n. 1 al Presente Modello per farne parte integrante e sostanziale.

- la **verificabilità**, la **documentabilità**, la **coerenza** e la **congruità di ogni operazione**: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa;

- la **separazione delle funzioni**: il sistema deve garantire l’applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione di un’operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione, il tutto compatibilmente con le dimensioni dell’impresa e della sua struttura familiare. L’adeguato assetto organizzativo e amministrativo viene verificato e attestato dall’Organo di Controllo (Collegio Sindacale/Sindaco unico).

- il **sistema organizzativo – gli organigrammi**: all’interno dell’organigramma societario sono definiti i poteri e le responsabilità di ciascuno degli esponenti della Società stessa;

- **il sistema organizzativo – il sistema delle deleghe e delle procure:** caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei Reati perché nelle deleghe rilasciate sono stati partitamente evidenziati i poteri e le responsabilità conferiti, con particolare riguardo all’operatività del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore delegato.

I Protocolli di dettaglio con riferimento ai diversi rischi reato sono contenuti nelle singole Sezioni di Parte Speciale del presente Modello.

2.7 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Nella gestione delle risorse finanziarie la Società dispone:

- che siano autorizzati alla gestione ed alla movimentazione dei flussi finanziari solo soggetti previamente individuati;
- che tutti i pagamenti siano effettuati a fronte di fatture gestite a sistema con i relativi ordini, verificate e approvate dal relativo preposto di Area;
- che, per prassi, non siano consentiti pagamenti per contanti, ad eccezione di quelli di valore non significativo di cui alla piccola cassa aziendale (valori bollati ecc.);
- che siano fissati limiti all’utilizzo autonomo delle risorse finanziarie, mediante la definizione di soglie quantitative coerenti con i ruoli e le responsabilità organizzative attribuite alle singole persone;
- che tutte le movimentazioni di flussi finanziari siano effettuate con strumenti che ne garantiscono la tracciabilità.

Protocolli maggiormente specifici sono indicati nella sezione “Gestione delle risorse finanziarie e della piccola cassa, Gestione dei pagamenti e dei rapporti con gli istituti di credito” di cui alla Sezione della Parte Speciale “A” del presente Modello organizzativo.

3. L'Organismo di Vigilanza della Società

3.1 I principi generali

Condizione necessaria prevista dal D.lgs. 231/2001 ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

3.2 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre all'**autonomia** dei poteri, le Linee Guida delle Associazioni di categoria e le pronunce dell'Autorità giudiziaria in materia hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità, di continuità di azione e onorabilità, come di seguito meglio specificati.

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie.

L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riferire all'Organo Dirigente e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "staff" con l'Organo Dirigente.

Professionalità: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo possono desumersi anche dalle esperienze professionali rilevabili dai *curricula* dei possibili candidati, privilegiando profili che hanno maturato una specifica professionalità in materia.

Continuità d'azione: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

Onorabilità: essa è garantita attraverso la previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione dei membri dell'OdV. Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Dirigente della Società ha espressamente tenuto conto delle seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'OdV indicate nel successivo paragrafo 3.3.

La Società, anche in considerazione della propria struttura, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale, composto da due membri esterni all'ente, l'uno esperto nel controllo di gestione e l'altro con competenze legali (con particolare riguardo alla materia penale).

Le regole di funzionamento dell'Organismo sono contenute nell'apposito regolamento predisposto dall'ODV e approvato dall'Organo Dirigente, allegato *sub* n. 2 al Presente Modello.

3.3 Cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e sospensione del componente dell'Organismo di Vigilanza. Rinuncia all'incarico.

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Dirigente deve tener conto delle seguenti cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti:

1. coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
 - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 2. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
- 3. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

L'eventuale revoca del componente dell'Organismo dovrà essere deliberata dall'Organo Dirigente e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade inoltre dalla carica nel momento in cui, successivamente alla propria nomina, sia:

- condannato con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati al numero 1 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- abbia violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del suo incarico.

Il componente dell'OdV è, inoltre, sospeso dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nel numero 1 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'OdV resta in carica tre anni ed è rieleggibile. La relativa retribuzione ed il budget a disposizione dell'Organismo vengono determinati dall'Organo Dirigente all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Il componente dell'OdV può rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, con preavviso di almeno 3 mesi, previa motivata comunicazione all'Organo Amministrativo per iscritto.

3.4 I compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo vigila sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e ne cura il suo aggiornamento anche attraverso informative e proposte all'Organo Dirigente

Tali compiti sono svolti in forza dell'assegnazione di poteri di spesa che prevedono l'impiego di un *budget* annuo di €. 10.000, adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

Nel caso in cui tale fondo venisse utilizzato, l'Organo Dirigente lo deve ricostituire senza indugio.

L'Organo Dirigente della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi, l'Organismo deve informare senza ritardo l'Organo Dirigente della Società.

L'OdV, per l'espletamento dei compiti ad esso demandati, si può avvalere di tutte le funzioni aziendali ovvero, sotto sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni.

In forza di delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 novembre 2023, all'Organismo di Vigilanza è stata affidata la gestione del canale di segnalazione interna ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

L'Organismo di Vigilanza:

- verifica il funzionamento e l'osservanza del Modello, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano osservati e funzionino correttamente;
- segnala all'Organo Dirigente le eventuali opportunità di aggiornamento e miglioramento del Codice Etico e del Modello, tenendo conto della evoluzione della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'Organizzazione nonché delle modalità di funzionamento del Modello rilevate;
- monitora la diffusione del Codice Etico e del Modello ai Destinatari.

3.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Dirigente e riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting: la prima, su base continuativa e la seconda, a cadenza annuale, attraverso una relazione scritta che indica con puntualità l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV predispone inoltre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo in cui indica le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'Organo Dirigente ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni all'Organo Dirigente.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'Organo Dirigente per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

3.6 Gli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- a. segnalazioni;
- b. segnalazioni c.d. 'whistleblowing';
- c. informazioni

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini, nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture dell'ente.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo in conformità alle disposizioni vigenti in materia di riservatezza dei dati.

Gli atti dell'Organismo di Vigilanza possono essere conservati presso gli uffici della Società, purché contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili solo ai suoi componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio; in alternativa, tali atti

possono essere conservati a cura di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza all'uopo incaricato dall'Organismo stesso.

a) Segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate “a rischio” e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni, che dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, possono essere effettuate:

A) a mezzo del servizio postale, in busta chiusa riservata all'OdV, all'indirizzo di:

Organismo di Vigilanza di Autotrasporti Luterotti Antonio s.r.l.

Via Preferita, Traversa I, n. 13, 25014, Castenedolo (BS);

B) con posta elettronica all'indirizzo¹:

odv231.autotrasportiluterotti@gmail.com

C) con comunicazione scritta recapitata nelle cassette postali intestate all'Organismo di Vigilanza e posizionate presso i locali aziendali di via Preferita, Traversa I, n. 13 e negli spogliatoi degli autisti annessi alla sede secondaria di via Del Boscone snc.

D) oralmente, telefonando al numero **3285417018**, attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.30, esclusi i festivi, chiedendo di poter colloquiare con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Autotrasporti Luterotti Antonio s.r.l., ovvero richiedendo, allo stesso numero, un incontro personale con l'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle

¹ In ordine alla riservatezza di tale strumento, si rammenta che, secondo la Corte Costituzionale, sentenza n. 170 del 23 luglio 2023: «la riservatezza della comunicazione, che nella tradizionale corrispondenza epistolare è garantita dall'inserimento del plico cartaceo o del biglietto in una busta chiusa, è qui assicurata dal fatto che la posta elettronica viene inviata a una specifica casella di posta, accessibile solo al destinatario tramite procedure che prevedono l'utilizzo di codici personali».

proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti saranno applicati dai soggetti titolari del potere disciplinare in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

b. Segnalazioni c.d. 'whistleblowing'

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento, atto od omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società (di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo), che consiste alternativamente in:

- condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: *appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;*
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei 3 punti precedenti.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti comportamenti, atti od omissioni (come sopra definiti) che siano stati commessi;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti comportamenti, atti od omissioni (come sopra definiti) che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali comportamenti, atti od omissioni (come sopra definiti).

➤ *Canale di segnalazione interna*

Le segnalazioni devono riportare l'identità del segnalante (che potrà specificare di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni) e possono essere effettuate con le stesse modalità indicate alla precedente lettera a) per le segnalazioni ordinarie, vale a dire:

A) a mezzo del servizio postale, in busta chiusa riservata, all'indirizzo di:

**Organismo di Vigilanza della società Autotrasporti Luterotti Antonio s.r.l.
via Preferita, Traversa I, 13 – 25014 Castenedolo (BS)**

B) con posta elettronica all'indirizzo²:

² In ordine alla riservatezza di tale strumento, si rammenta che, secondo la Corte Costituzionale, sentenza n. 170 del 23 luglio 2023: «la riservatezza della comunicazione, che nella tradizionale corrispondenza epistolare è garantita dall'inserimento del plico cartaceo o del biglietto in una busta

C) con comunicazione scritta, indirizzata all'Organismo di Vigilanza e recapitata nelle cassette postali intestate "Organismo di Vigilanza di Autotrasporti Luterotti Antonio s.r.l.", posizionate presso i locali aziendali di via Preferita, Traversa I n. 13 e negli spogliatoi degli autisti annessi alla sede secondaria di via Del Boscone snc.

D) oralmente, telefonando al numero 3285417018, attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.30, esclusi i festivi, chiedendo di poter colloquiare con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Autotrasporti Luterotti Antonio s.r.l., ovvero richiedendo, allo stesso numero, un incontro personale con l'O.d.V. L'incontro dovrà essere fissato entro un termine ragionevole dal ricevimento della richiesta. In questo caso, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'O.d.V. mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale; in caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

L'Organismo di Vigilanza rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di sua ricezione. La segnalazione viene gestita dall'Organismo di Vigilanza effettuando tutti gli accertamenti ed approfondimenti ritenuti necessari, ivi comprese richieste di integrazione al segnalante ed interlocuzioni con lo stesso e l'audizione della persona coinvolta.

L'Organismo di Vigilanza fornisce al segnalante riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa.

L'Organismo di Vigilanza intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati dai soggetti titolari del potere disciplinare in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

chiusa, è qui assicurata dal fatto che la posta elettronica viene inviata a una specifica casella di posta, accessibile solo al destinatario tramite procedure che prevedono l'utilizzo di codici personali».

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo che l'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui può evincersi tale identità rimangano riservate. Tale identità potrà essere rivelata solo previo consenso espresso del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati a seguito della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire il segnalante, l'eventuale persona che lo ha assistito nel processo di segnalazione, le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente, e gli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla segnalazione, fatto salvo il caso in cui sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. L'Organismo di Vigilanza può conservarle per un tempo superiore, previa anonimizzazione dei dati personali relativi al segnalante, alle persone coinvolte (indicate come possibili responsabili delle condotte illecite), nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella segnalazione, al fine di comprovare l'adeguata gestione delle segnalazioni e la conseguente efficace attuazione del Modello ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 (quale esimente della responsabilità amministrativa della Società).

Le segnalazioni afferenti a comportamenti, atti o omissioni posti in essere da uno o più dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono immediatamente trasmesse al Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale documentazione a supporto. Il Consiglio di Amministrazione gestisce la segnalazione, acquisendo tutte le informazioni necessarie per verificarne la fondatezza, anche avvalendosi delle strutture aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, nel rispetto delle regole sopra descritte con riferimento alle segnalazioni gestite dall'Organismo di Vigilanza. Le

determinazioni del Consiglio di Amministrazione sulle segnalazioni in esame sono formalizzate attraverso delibera scritta, con cui, se del caso, potranno essere irrogate le sanzioni previste nel Cap. 5.10 della presente Parte generale.

➤ *Canale di segnalazione esterna*

Tutti i destinatari possono presentare una segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti nel punto che precede («*Canale di segnalazione interna*») non ha avuto alcun seguito;
- il segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall’ANAC garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, della persona coinvolta e di persone eventualmente menzionate nella segnalazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate:

- in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “*Whistleblowing*”;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificate dall’ANAC sul proprio sito web.

Non possono essere presentate con il canale di segnalazione esterna le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, che possono essere effettuate solo tramite il canale di segnalazione interna.

➤ *Divulgazione pubblica*

I Destinatari possono effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla legge in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- b) il segnalante ha fondato motivo per ritenere che il comportamento, l'atto o l'omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società (come sopra definito) possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della del comportamento, dell'atto o dell'omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società (come sopra definito) o possa essere coinvolto in tale comportamento, atto o omissione.

Non possono essere oggetto di divulgazione pubblica le segnalazioni inerenti a condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, che possono essere effettuate solo tramite il canale di segnalazione interna.

c) Informazioni

I Destinatari del presente Modello, e in particolare i Responsabili di Funzione per l'area di propria competenza, sono altresì tenuti a trasmettere, a titolo esemplificativo, all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;

- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (ATS, ARPA, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, ecc.), loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- le variazioni al sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche officiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV. I flussi informativi devono pervenire all'Organismo mediante le modalità e gli indirizzi innanzi indicati.

3.7 Tabella riassuntiva dei flussi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Di seguito si riporta la tabella riassuntiva (ma non esaustiva) dei flussi informativi che devono pervenire all'Organismo di Vigilanza:

Oggetto	Struttura responsabile	Periodicità	Contenuto
Operazioni straordinarie	Amministratori/soci	Ad evento	Copia determina e copia degli atti degli organi sociali
Variazione organigramma	Amministratori/ Datore di lavoro/Addetto amministrazione	Ad evento	Copia determina e copia degli atti degli organi sociali
Sistema delle deleghe e delle procure	Amministratori/ Addetto amministrazione	Ad evento	Copia determina, copia procura e visura camerale aggiornata
Programma annuale	Amministratori/procuratori /Responsabile	Annuale	Copia del programma annuale

valutazione e miglioramento attività – obiettivi	Sistema Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza		di valutazione e miglioramento attività
Piano formativo annuale	Amministratori/procuratori / Responsabile Sistema Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza	Annuale	Copia del piano formativo annuale
Partecipazioni ad appalti e/o bandi	Amministratori/addetto alla predisposizione del bando	Trimestrale	Relazione su partecipazione ad appalti e/o bandi
Procedure	Responsabile Sistema Qualità Ambiente e Sicurezza	Ad evento	Copia delle modifiche della procedura esistente o della nuova procedura
Bilancio	Amministratori/Collegio Sindacale	Annuale	Bilancio e Relazioni
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Datore di Lavoro	Annuale	Relazione del Servizio di Prevenzione e Protezione
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Datore di Lavoro	Ad evento	Verbale della riunione periodica ai sensi dell'art. 35 D. Lgs. 81/2008
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: infortuni	Datore di Lavoro o delegato alla sicurezza	Ad evento	Relazione su infortunio/gestioni emergenze/protocolli adottati
Privacy	Responsabile privacy	Annuale	Relazione sull'applicazione della normativa in materia di tutela dei dati personali

Information technology	Responsabile privacy	Annuale	Relazione sul sistema IT adottato nella società
Comunicazioni/ricieste dell'Autorità Giudiziaria e delle Forze dell'Ordine	Amministratori/procuratori /Addetto amministrazione	Ad evento	Copia delle comunicazioni/ricieste provenienti dall'Autorità Giudiziaria e /o dalle Forze dell'Ordine
Visite ispettive ATS, ARPA, INAIL, Guardia di Finanza e organi amministrativi / giudiziari in genere	Amministratori/procuratori /Addetto amministrazione	Ad evento	Copia verbali degli organi ispettivi e relazione in merito alle ispezioni effettuate
Richieste licenze/autorizzazioni	Addetto amministrazione	Ad evento	Copia della pratica amministrativa relativa alla richiesta di licenze/autorizzazioni e dei conseguenti provvedimenti dell'Autorità Amministrativa
Contenziosi in corso	Amministratori/procuratori /Addetto Amministrazione	Ad evento	Relazione in merito ai contenziosi in corso
Provvedimenti disciplinari	Amministratori/procuratori /Addetto gestione del personale	Ad evento	Relazione in merito ai provvedimenti disciplinari irrogati

Procedimen- ti giudiziari	Amministratori/procu ratori /Addetto amministrazione	Ad evento	Relazione in merito ai procedimenti giudiziari in essere
Richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimen- to giudiziario	Amministratori/procu ratori /Addetto amministrazione	Ad evento	Copia della richiesta di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario
Assunzioni di cittadini di Stati terzi	Amministratori/procu ratori /Addetto gestione del personale	Ad evento	Generalità del nuovo assunto e copia del permesso di soggiorno con evidenza della data di scadenza dello stesso
Incontri con esponenti della Pubblica Ammi- nistrazione	Partecipanti all'incontro	Ad evento	Relazione sui contenuti dell'incontro con esponenti della Pubblica Amministrazione

4. La diffusione del Modello e l'attività di formazione

4.1 I profili generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.

La formazione e l'informativa è gestita dall'Organo Dirigente coadiuvato dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

4.2 La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale dell'Organo Dirigente.

Tutti i Dipendenti devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello di cui hanno a disposizione la copia aggiornata pubblicata nell'area riservata del sito aziendale, accessibile mediante credenziali loro fornite.

Ai nuovi assunti è consegnata informativa sull'adozione del Codice Etico e del Modello Organizzativo, con consegna delle credenziali per l'accesso a tali documenti mediante consultazione dell'area riservata sul sito aziendale, sottoscritta per accettazione.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

4.3 La formazione dei Dipendenti e dei Dirigenti

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico è da ritenersi obbligatoria.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio di cui alla presente Parte Generale (Cap. 5).

La Società prevede l'attuazione di corsi di formazione che illustrano, secondo un approccio modulare: il contesto normativo, il Codice Etico ed Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali, la disciplina delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Sarà cura della Società, tramite le risorse competenti, istituire un apposito archivio informatico nel server aziendale condiviso dedicato al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice Etico.

4.4 L'informativa ai Consulenti, Collaboratori e Fornitori

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e delle regole di comportamento contenuti nel presente Modello ai c.d. "Terzi Destinatari", quali Consulenti, Collaboratori e Fornitori (nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali siano ipotizzabili la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto) attraverso l'invio di specifica informativa.

5. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

5.1 I profili generali

Il presente capitolo formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Società per garantire il rispetto del Modello, nonché l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è, infatti, quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei Protocolli in esso previsti, tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico-organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Società.

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è portato a conoscenza del Personale mediante affissione nella sede della Società.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

5.2 Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore, nonché nei poteri - del datore di

lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” della Società.

Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema disciplinare e sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

5. 3 Responsabilità sull'applicazione del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

La Società, rappresentata dal suo Organo dirigente, è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto), ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza è informato di eventuali applicazioni di sanzioni e può fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per l'organo della Società preposto alla decisione e all'irrogazione della sanzione. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può segnalare a tale organo l'opportunità di avviare l'istruttoria finalizzata all'irrogazione delle sanzioni, in caso di riscontrate violazioni del Modello da parte dei Destinatari.

5.4 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema, così come il Modello, si rivolge a tutto il Personale, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei Destinatari ed i provvedimenti disciplinari adottati, l'Organo Dirigente classifica le azioni di tutti i Destinatari in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - violazione del Codice Etico;
 - violazione, aggiramento o disapplicazione colposa di uno o più Protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del Dirigente e/o Dipendente, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative dell'ente;
3. comportamenti tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più

Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

5. 5 Sanzioni per il Personale dipendente

Con riguardo al Personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio, imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari), sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e la violazione dei principi generali del Modello, dei Protocolli in esso previsti e delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è costantemente monitorata dal Responsabile del Personale che, se del caso, riporterà all'Organo Dirigente.

Le sanzioni sono applicate dall'Organo Dirigente, anche su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni sono applicate, alla luce delle previsioni del CCNL Logistica Trasporto e Spedizioni applicabile alla Società, secondo le modalità di seguito disciplinate.

A) **Rimprovero verbale:**

- lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- lieve inosservanza delle Procedure dell'ente e/o dei controlli interni;
- lieve inosservanza delle direttive ed istruzioni impartite dai vertici aziendali o dai superiori gerarchici;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale alle previsioni del Modello, dei Protocolli, dei controlli e delle Procedure interne.

Si ha “lieve inosservanza” nei casi in cui le condotte siano caratterizzate da un grado di colpa lieve e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) **Rimprovero scritto:**

- inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- inosservanza colposa delle Procedure dell'ente e/o controlli interni;
- inosservanza colposa delle direttive ed istruzioni impartite dai vertici aziendali o dai superiori gerarchici;
- adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in violazione delle istruzioni impartite dai dai vertici aziendali o dai superiori gerarchici;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale alle previsioni del Modello, dei Protocolli, dei controlli interni e delle Procedure interne.

Si ha “inosservanza colposa” nei casi in cui le condotte siano caratterizzate da un grado di colpa non lieve (ma non da dolo) o nel caso in cui esse abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) **Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare:**

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;

- inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e del Modello per le Attività a rischio di reato;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale alle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate;
- mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo, alle sessioni formative organizzate dalla Società per promuovere la diffusione del Modello e dei principi contenuti in esso e nel codice etico.

D) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni:**

- mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- inosservanza ripetuta o grave delle Procedure dell'ente e/o dei controlli interni;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale alle previsioni del Modello, dei Protocolli, del Codice Etico, dei controlli Interni e delle Procedure dell'ente;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate;
- violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti indicati nel D. Lgs. 24/2023 (su cui si veda il Cap. 3.6 della presente Parte generale) o effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni all'OdV che si rivelano infondate.

E) **Licenziamento per giusta causa**

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) e/o reiterata violazione dei principi di cui al Codice Etico e delle regole di comportamento previste dal presente Modello o delle procedure che ne costituiscono parte integrante, che, ancorché non sia suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che

caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulta talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- mancata esecuzione degli ordini impartiti dall'ente sia in forma scritta che verbale quali: violazione della normativa interna, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e dei Protocolli, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'ente nei confronti dell'autore quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio reato", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli, della normativa interna e diretti in modo univoco al compimento di una condotta illecita in relazione ai Reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti tali da provocare grave nocumento materiale o all'immagine della Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle attività "a rischio reato", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, della normativa interna e/o dei Protocolli, tale da determinare il concreto rischio di applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal Decreto;
- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;
- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla Procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

5.6 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi di cui al Codice Etico e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte di eventuali dirigenti, ovvero

l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa con riferimento ai criteri di cui al paragrafo 5.4. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituiscono illeciti disciplinari per il dirigente anche:

- la mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, dei principi del Codice Etico e delle regole di comportamento previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- la assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti indicati nel D. Lgs. 24/2023 (su cui si veda il Cap. 3.6 della presente Parte generale) e/o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

5.7 Le sanzioni nei confronti dei Soci, dell'Organo Dirigente e dei Procuratori speciali individuati

Nei confronti del Socio, dell'Organo Dirigente e dei Procuratori Speciali che abbiano commesso una violazione dei principi di cui al Codice Etico e delle regole di comportamento del presente Modello (tra cui, in particolare, la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti indicati nel D. Lgs. 24/2023 –su cui si veda il Cap. 3.6 della presente Parte generale– e/o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate) può essere applicato ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;

- sanzione pecuniaria quanto ai soci pari all'importo da due a cinque volte il valore della quota nominale del capitale sociale di pertinenza, quanto agli amministratori e ai procuratori pari all'importo da due a cinque volte i rispettivi emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- esclusione dalla compagine sociale nel rispetto delle regole statutarie.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca e/o esclusione, l'Organo dirigente e/o l'Assemblea dei Soci adotta i provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione (ed, in particolare, in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti indicati nel D. Lgs. 24/2023 –su cui si veda il Cap. 3.6 della presente Parte generale– e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate), l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediato intervento dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

5.8 Le sanzioni nei confronti di Consulenti, Collaboratori e Fornitori

Ogni violazione dei principi di cui al Codice Etico e delle regole di comportamento del Modello Modello (tra cui, in particolare, la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti indicati nel D. Lgs. 24/2023 –su cui si veda il Cap. 3.6 della presente Parte generale– e/o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate) da parte di Consulenti, Collaboratori e in generale di Fornitori (nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei Reati presupposto di cui al Decreto) e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche

l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

5.9 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello (ed, in particolare, in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti indicati nel D. Lgs. 24/2023 –su cui si veda il Cap. 3.6 della presente Parte generale– e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate) da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale competente, i quali valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.10 Misure nei confronti dei membri dell'Organo di Vigilanza

Ferme restando le cause di revoca, decadenza e sospensione (su cui si veda il Cap. 3.3 della presente Parte generale), in caso di realizzazione di uno dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti o di violazione del Codice Etico, del Modello e dei relativi Protocolli (ivi compresa la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti indicati nel D. Lgs. 24/2023 –su cui si veda il Cap. 3.6 della presente Parte generale– e/o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate) da parte dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle loro funzioni, il Consiglio di Amministrazione provvede ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità della violazione.

In particolare, in base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente dell'OdV, le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e la revoca dell'incarico.

In caso di mancata gestione, verifica ed analisi delle segnalazioni ovvero di adozione di procedure di gestione delle segnalazioni non conformi alle previsioni di legge e del Modello, il Consiglio di Amministrazione, valutata la gravità della violazione, può procedere alla revoca dell'incarico per giusta causa, salva l'applicazione delle sanzioni

disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.).

La Società può altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

5.11 Riflessi del Sistema sanzionatorio e disciplinare su bonus o premi

L'eventuale riconoscimento di bonus o premi (per esempio, elargizioni di fine anno o per altre ragioni dovute a circostanze del singolo lavoratore o della Società) deve ritenersi subordinato alla condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative (o prestazionali), eseguite nell'interesse o a vantaggio della Società. Ciò in quanto la Società ripudia comportamenti illeciti o scorretti da parte dei suoi esponenti e non ne accetta né i relativi rischi, né i benefici.

Laddove gli obiettivi siano stati raggiunti utilizzando mezzi illeciti o fraudolenti, i Destinatari non avranno diritto ad alcun premio e, laddove lo stesso sia già stato erogato alla data in cui la Società riceve notizia del comportamento deviante del Destinatario, la Società stessa – oltre ad applicare le sanzioni del caso – può agire in giudizio per l'ingiustificato arricchimento del Destinatario stesso.

Salvo applicazione di sanzioni più gravi, l'eventuale premio o bonus deve prevedere quale criterio di decurtazione del premio maturato:

- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità degli enti, sul Modello o suoi Protocolli;
- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di Procedure inerenti la gestione dei rifiuti, la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la sicurezza informatica e la privacy, l'anticorruzione e altre materie per le quali vi è rischio di Reato e/o è previsto dal legislatore un obbligo di formazione;
- la violazione di norme del Codice Etico, del Modello, dei Protocolli in esso previsti o procedure operative richiamate dal Modello stesso.