

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001



EXPRESSGLOBAL
INTERNATIONAL FREIGHT FORWARDER

Versione:	1
Data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione:	25/09/2024

INDICE

PARTE GENERALE	5
0. PREMESSA	5
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
1.1 I reati previsti dal Decreto	5
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	14
1.3 Condizione esimente.....	15
1.4 Il c.d. "whistleblowing"	15
1.5 Profili giurisprudenziali.....	17
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	21
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EXPRESS S.R.L.	22
3.1 La mission di Express S.r.l.	22
3.2 Principi di adozione del Modello.....	23
3.3 Destinatari del Modello.....	23
3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto.....	24
3.5 I lavori preparatori alla stesura del Modello	24
3.6 Adozione e diffusione del Modello.....	26
3.7 Profili di rischio di Express S.r.l.	27
4. CODICE ETICO	32
6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE E RAPPORTI INFRAGRUPPO	33
7. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	34
7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE	35
8. CONTROLLO DI GESTIONE	36
9. SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE	36
10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE	39
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
11.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno	40
11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'OdV.....	42
11.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (OdV)	42
11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	44
12 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
12.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	44
12.2 Obblighi di informazione	44
12.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	45
12.4 Modalità delle segnalazioni	46
13. IL SISTEMA SANZIONATORIO	46

13.1	Principi generali.....	46
13.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	47
13.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	49
13.5	Misure nei confronti dei collaboratori e <i>partners</i>	50
13.6	Misure nei confronti del Collegio Sindacale	50
13.7	Informativa all'Organismo di Vigilanza	51
14.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	70
	PARTE SPECIALE	72
	Sezione I - Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25 del Decreto)	74
I.A	Le fattispecie di reato	74
I.B	Le attività sensibili	76
I.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	77
	Sezione II – Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto).....	81
II.A	Le fattispecie di reato	81
II.B	Le attività sensibili	82
II.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	82
	Sezione III – Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis n.1 del Decreto)	84
III.A	Le fattispecie di reato	84
III.B	Le attività sensibili	84
III.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	85
	Sezione IV - Reati Societari (Art. 25-ter del Decreto)	86
IV.A	Le fattispecie di reato	86
IV.B	Le attività sensibili	87
IV.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	88
	Sezione V - Reati in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro	93
	Sezione V.1 - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del Decreto)	94
V.1.A	Le fattispecie di reato	94
V.1.B	Le attività sensibili	95
V.1.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	101
	Sezione V.2 - Reati in materia ambientale (Art. 25 undecies del Decreto)	108
V.2.A	Le fattispecie di reato	108
V.2.B	Le attività sensibili	108
V.2.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	109
	Sezione VI – Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Delitti contro la personalità individuale) (Art. 25 quinquies del Decreto).....	111
VI.A	Le fattispecie di reato	111
VI.B	Le attività sensibili	112
VI.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	112
	Sezione VII – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies del Decreto)	113
VII.A	Le fattispecie di reato	113
VII.B	Le attività sensibili	114

VII.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	114
Sezione VIII – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies 1 del Decreto)		
115		
VIII.A	Le fattispecie di reato	115
VIII.B	Le attività sensibili	116
VIII.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	116
Sezione IX – Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies del Decreto)		
118		
IX.A	Le fattispecie di reato	118
IX.B	Le attività sensibili	119
IX.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	119
Sezione X – Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies del Decreto)		
125		
X.A	Le fattispecie di reato	125
X.B	Le attività sensibili	126
X.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	126
Sezione XI – Delitti contro il patrimonio culturale – riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 septiesdecies e art. 25 octiesdecies del Decreto)		
127		
XI.A	Le fattispecie di reato	127
XI.B	Le attività sensibili	128
XI.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	128
ALLEGATI.....		
129		
➤ Allegato 1 : Tabella dei reati presupposti con i riferimenti legislativi e le relative sanzioni		
➤ Allegato 2 : Mappatura dei rischi		
➤ Allegato 3 : Regolamento Organismo di Vigilanza		
➤ Allegato 4 : Policy anticorruzione		
➤ Allegato 5 : Procedure aziendali		
➤ Allegato 6 : Organigramma		
➤ Allegato 7 : Codice Etico		

PARTE GENERALE

0. PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito "**il Modello**") adottato dalla Express S.r.l. (di seguito anche "**la Società**") ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche "**il Decreto**").

Con il Modello, Express S.r.l. ha inteso attuare i principi di corretta gestione così come affermati dal Decreto.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui "*societas delinquere non potest*", introducendo, a carico delle società, un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei cd. soggetti in posizione apicale);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i cd. soggetti in posizione subordinata).

1.1 I reati previsti dal Decreto

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti ai sensi del Decreto:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** di cui all'art. 24 e 25 del Decreto:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis cod. pen.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640-comma 2 n.1 cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter cod. pen.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L 23/12/1986, n.989);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 cod. pen.)
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen.);
- pene per il corruttore (art. 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 cod. pen.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter cod. pen.);
- induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.);
- corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cod. pen.);
- pene per il corruttore (art. 321 cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- Peculato (art. 314 cod. pen.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità eropee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis cod. pen.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis cod. pen.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 cod. pen.).

- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** di cui all'art. 24 bis del Decreto:
 - falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis cod. pen.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater cod. pen.);
 - detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o (art. 615-quinquies cod. pen.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater cod. pen.);
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies cod. pen.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis cod. pen.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico e comunque di pubblica utilità (art. 635-ter cod. pen.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater cod. pen.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies cod. pen.);
 - frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. pen.);
 - violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- **Delitti di criminalità organizzata** di cui all'art. 24 ter del Decreto;
- **Reati "nummari"** disciplinati dalla legge n. 409/2001 (ad esempio spendita ed introduzione nello Stato di monete falsificate) di cui all'art. 25 bis del Decreto;
- **Delitti contro l'industria e il commercio** di cui all'art. 25 bis 1 del Decreto;
- **Reati societari** di cui all'art. 25 ter del Decreto, che individua le seguenti fattispecie:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 e art. 2621 bis cod. civ.);
 - false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);
 - falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);

- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ. introdotto dall'art. 1, comma 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente sostituita dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
 - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod. civ. introdotto dall'art. 1, comma 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente sostituita dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
 - aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005);
 - false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 d.lgs. 19/2023).
- **Reati aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** di cui all'art. 25 quater del Decreto;
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art.25 quater 1 del Decreto;
- **Reati contro la personalità individuale** di cui all'art. 25 quinquies del Decreto, modificato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- **Reati di market abuse** di cui all'art.25 sexies del Decreto:
- abuso di informazioni privilegiate;
 - manipolazione del mercato;
 - Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 quinquies TUF);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** di cui all'art. 25 septies del Decreto, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:
- omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 cod. pen.);

- **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25 octies del Decreto:
 - Ricettazione (art. 648 cod. pen.)
 - Riciclaggio (art. 648 bis cod. pen.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cod. pen.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 cod. pen.);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** di cui all' art. 25 octies 1
 - indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter cod. pen.);
 - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater cod. pen.);
 - frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 ter cod. pen.);
 - trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis cod. pen.)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** di cui all'art. 25 novies del Decreto;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** di cui all'art. 25 decies del Decreto;
- **Reati ambientali** di cui all'art. 25 undecies del Decreto, come previsto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68 e, in ultimo, dall'art. 7 del D. Lgs.1 marzo 2018, n. 21.

I reati previsti dal **decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152** sono i seguenti:

a) reati di cui all'articolo 137 (Scarichi e reflui):

- *Violazione del comma 3 (a chi effettua uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente), e comma 13 (se lo scarico nelle 2 acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia);*
- *Violazione del comma 2 (a chi scarica acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A*

dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5), e comma 11 (a chi non osserva i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 – scarichi sul suolo - e 104 – scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee;

b) reati di cui all'articolo 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata):

- *Violazione del comma 1, lettera a) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti non pericolosi), e comma 6, (a chi effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227);*
- *Violazione del comma 1, lettera b) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti pericolosi), comma 3 (a chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata), e comma 5 (a chi effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti);*
- *Violazione del comma 3 (Chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi);*

c) reati di cui all'articolo 257 (Bonifica dei siti):

- *Violazione del comma 1 (chi cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio);*
- *Violazione del comma 2, (se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose);*

d) violazione dell'articolo 258, (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari):

- *Violazione del comma 4, secondo periodo (chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto);*

e) violazione dell'articolo 259 (Traffico illecito di rifiuti):

- *Violazione del comma 1 (chi effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito);*

f) delitto di cui all'articolo 260 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti):

- *al fine di conseguire un ingiusto profitto, a chi, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti;*

g) violazione dell'articolo 260-bis, (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI):

- *a chi nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti);*
- *violazione del comma 7, secondo e terzo periodo (al trasportatore che omette di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti in caso di trasporto di rifiuti pericolosi e anche a colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti*

contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati);

- *Violazione del comma 8 primo periodo (al trasportatore che accompagna il trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione fraudolentemente alterata) e secondo periodo (nel caso di rifiuti pericolosi);*

h) per la violazione dell'[articolo 279 \(Emissioni in atmosfera\)](#):

- *Violazione del comma 5 (violazione valori limite di emissione e di qualità dell'aria o le prescrizioni stabilite dall'autorizzazione).*

Si segnalano altresì, tra i reati presi in considerazione dall'art. 25 undecies del Decreto, quelli introdotti nel Codice Penale dalla [Legge 22 maggio 2015 n. 68](#), recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente":

- [art. 452 bis c.p. \(Inquinamento ambientale\)](#),
- [art. 452 quater c.p. \(Disastro ambientale\)](#),
- [art. 452 quinquies c.p. \(Delitti colposi contro l'ambiente\)](#),
- [art. 452 octies c.p. \(Circostanze aggravanti\)](#),
- [art. 452 sexies c.p. \(Traffico e abbandono materiale ad alta radioattività\)](#).

Si ricordano inoltre i reati previsti dall'[articolo 3 \(Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive\) comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549](#), il quale regola la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione delle sostanze lesive come regolati dal regolamento (CE) n. 3093/94.

Ed inoltre:

- 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.);
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 9)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** di cui all'art. 25 duodecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 16;

- **Razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25 terdecies del Decreto, introdotto dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) e modificato dall'art. 7 del D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21;
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** di cui all'art. 25 quaterdecies del Decreto, introdotto dalla L. n. 39 del 2019:
 - Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989);
 - Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4, L. 401/1998);
- **Reati Tributari** di cui all' art. 25 quinquiesdecies del Decreto, introdotto dalla L. n. 157/2019:
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000);
 - omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000);
 - indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000);
- **Contrabbando** di cui all'art. 25 sexiesdecies del Decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020:
 - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);

- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** di cui all'art. 25 septiesdecies e 25 octiesdecies aggiunti dall'art. 3, co.1 della Legge 9 marzo 2022, n. 22:
 - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies cod. pen.);
 - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter cod. pen.);
 - Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies cod. pen.);
 - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies cod. pen.);
 - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies cod. pen.);
 - Contraffazione di opere d'arte art 518 quaterdecies cod. pen.);
 - Furto di beni culturali (art. 518 bis cod. pen.);
 - Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cod. pen.);
 - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies cod. pen.);
 - Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cod. pen.);
 - Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies cod. pen.);
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies cod. pen.);
- **Reati transnazionali** di cui all'art. 10 della L. 146 del 16 marzo 2006. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. I reati a tale fine rilevanti sono:
 - associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
 - associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
 - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);

- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.);
- favoreggiamento personale (art. 378 cod. pen.);

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, la Società potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie: si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37;
- b) sanzioni interdittive: sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati quali:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale;

- c) confisca: la confisca materiale del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna;
- d) pubblicazione della sentenza: è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'entità della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

La società è ritenuta responsabile dei reati sopra individuati anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 Condizione esimente

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto.

In particolare l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito anche l'“**Organismo di Vigilanza**” o l'“**OdV**”);
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.
- b) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

1.4 Il c.d. “whistleblowing”

Con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 241 è stata data attuazione nell'ordinamento italiano alla Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali di cui siano

venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (c.d. whistleblowing).

Tale decreto ha abrogato e modificato la disciplina nazionale previgente (abrogato l'art. 6, commi 2 ter e 2 quater, D. Lgs. 231/2001 e l'art. 3 del d. lgs. 179/2017 e modificato l'art. 6 comma 2 bis del d.lgs. 231/01), racchiudendo in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violino non solo disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

In ottemperanza al Decreto 24/2023:

- i segnalanti devono avere a disposizione un canale interno idoneo a garantire la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte nelle attività di gestione della segnalazione;
- i Modelli ai sensi del D. Lgs. 231/01 devono prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- all'interno del sistema sanzionatorio adottato ai sensi del comma 2, lettera a), del Decreto, dovranno essere previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le segnalazioni possono essere effettuate da soggetti legati all'attività dell'ente, quali: dipendenti; lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti; dipendenti o collaboratori di fornitori, appaltatori o sub-appaltatori; clienti; volontari e tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni legati all'attività dell'ente, tra cui anche violazioni del Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01 e violazioni di altri codici di condotta, policy e procedure aziendali per i quali è previsto il canale di segnalazione.

Inoltre, il Decreto 24/23 riconosce la possibilità per il soggetto segnalante di utilizzare il canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC e la divulgazione pubblica. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Express S.r.l. ha attivato un canale di segnalazione interno, tramite una piattaforma che, attraverso modalità informatiche e strumenti di crittografia, è idonea ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa ed è utilizzabile anche in forma anonima. Il canale è accessibile al seguente link: <https://globaleaks.cosulich.com>.

Express S.r.l. ha incaricato quale gestore e responsabile del canale di segnalazione interna il Comitato Etico del Gruppo Fratelli Cosulich (composto da: Corporate Legal Counsel, Group HR Manager, ESG Corporate Director, due consulenti legali

esterni e indipendenti, membri anche dell'Organismo di Vigilanza di Express S.r.l.) e ha adottato una procedura volta a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di gestione delle segnalazioni, garantendo che avvenga nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente (in seguito "Procedura Segnalazioni"). Al fine di garantirne la massima diffusione possibile, la Procedura Segnalazioni è resa disponibile a tutto il personale dipendente di Express S.r.l. e pubblicata nel sito internet di quest'ultima.

1.5 Profili giurisprudenziali

Necessaria attuazione in concreto del Modello e sua "dinamicità": assenza di una valenza esclusivamente giuridico-formale del Modello.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente ha evidenziato come sia indispensabile verificare se il Modello fosse in concreto idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ex art. 6 lett. a D.Lgs. 231/2001 e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si è già rilevato come i modelli di cui all'art. 6 debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) il Modello – in quanto strumento organizzativo della vita dell'ente - deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e per la sua dinamicità; esso deve scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231/01 "*requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità*".

La rilevanza di un idoneo Modello è estrema; il Modello infatti:

- è criterio di esclusione della responsabilità dell'ente ex art. 6 I comma ed ex art. 7;
- è criterio di riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12;
- consente, in presenza di altre condizioni normativamente previste, la non applicazione di sanzioni interdittive ex art. 17;

- consente la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'ente ex art. 49.

Il Modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del Modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Attraverso l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi l'ente deve eliminare quelle carenze organizzative che hanno o determinato o possono determinare la commissione della "fattispecie di reato".

Il Modello deve dunque prevedere, in concreto ed in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Accertate l'esistenza di un modello adeguato e l'avvenuta elusione fraudolenta del sistema di regole approntato dalla società, si ritiene integrata l'esimente prevista all'art. 6 del decreto legislativo, posto che *"il comportamento fraudolento non può essere impedito da nessun modello organizzativo [e] nemmeno dal più diligente organismo di vigilanza"*.

Deve, in ogni caso, sottolinearsi come le scelte organizzative dell'impresa siano proprie dell'imprenditore.

Il D.Lgs. 231/2001 non può dunque essere interpretato nel senso di una intromissione giudiziaria nelle scelte organizzative dell'impresa ma nel senso di una necessaria verifica di compatibilità di queste scelte con i criteri di cui al D.Lgs. 231/2001.

Ciò che il decreto richiede è che l'imprenditore adotti modelli di organizzazione idonei a ridurre il rischio che si verifichino, nella vita dell'impresa, reati della specie di quello in ipotesi verificatosi (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

Con sentenza della Sesta Sezione della Cassazione Penale (n. 23401 del 15 giugno 2022), la Suprema Corte ha ribadito alcuni aspetti di primaria importanza con riferimento ai modelli ex D.Lgs. 231/2001; in particolare:

1. L'idoneità del modello 231

Ai sensi di quanto disposto dal D.lgs. 231/2001 la responsabilità dell'ente deriva da una fattispecie complessa nella quale il fatto di reato rappresenta un mero presupposto che, da solo, non è idoneo a fondare la responsabilità amministrativa della società. La fattispecie criminosa deve infatti essere commessa da un soggetto che si trovi in un rapporto qualificato con la società e che agisca nell'interesse o a vantaggio della stessa. Inoltre, sul piano soggettivo, deve sussistere in capo all'ente, che si pretende coinvolto nella vicenda criminosa, la cosiddetta "colpa

in organizzazione”, ossia una specifica carenza organizzativa rispetto ad un modello di diligenza richiesto all'ente stesso.

Tuttavia, la Suprema Corte ricorda che la responsabilità degli enti per i reati commessi da soggetti in posizione apicale è stata costruita dal legislatore secondo un meccanismo particolare. L'art. 6 del D.lgs. 231/2001, stabilisce infatti che *“l'ente non risponde se prova che [...] l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. È dunque fondamentale verificare l'idoneità del modello organizzativo adottato dalla società a ridurre il rischio di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 quali reati presupposto. Nel verificare tale caratteristica la sola commissione di un reato non equivale a dimostrare che il modello non sia idoneo. Il legislatore ha infatti voluto evitare di punire l'ente secondo un criterio di responsabilità oggettiva, prevedendo che il rischio della commissione del reato venga ritenuto accettabile nel momento in cui il sistema di prevenzione non possa essere aggirato se non fraudolentemente. Pertanto, ai fini dell'imputazione all'ente dell'illecito amministrativo, è necessaria l'inidoneità o l'inefficace attuazione del modello stesso secondo una concezione normativa della colpa. In estrema sintesi, secondo la Corte, *“l'ente risponde in quanto non si è dato un'organizzazione adeguata, omettendo di osservare le regole cautelari che devono caratterizzarla”*. Dunque, affinché possa affermarsi una responsabilità colposa dell'ente, i giudici di legittimità ritengono che sia *“insufficiente la realizzazione del risultato offensivo tipico in conseguenza della condotta inosservante di una data regola cautelare”* occorrendo che *“il risultato offensivo corrisponda proprio a quel pericolo che la regola cautelare violata era diretta a fronteggiare”*. È necessaria quindi una corrispondenza causale tra violazione della regola cautelare e la produzione del risultato offensivo.

La Corte, sulla base di tali considerazioni, evidenzia anche il concetto di *“comportamento alternativo lecito”*, ovvero l'ipotesi in cui l'osservanza della regola cautelare non avrebbe comunque consentito di eliminare o ridurre il pericolo derivante da una data attività. Pertanto, se *“l'evento realizzato a causa dell'inosservanza della regola cautelare risulta non evitabile, non vi è spazio per l'affermazione di colpa”*. Ne consegue quindi che *“il giudice, nella sua valutazione, dovrà collocarsi idealmente nel momento in cui il reato è stato commesso e verificarne la prevedibilità ed evitabilità qualora fosse stato adottato il modello virtuoso secondo il meccanismo epistemico-valutativo della c.d. prognosi postuma”*.

Infine, la Corte sottolinea che il giudice è chiamato ad una valutazione del modello in concreto e non in astratto. Il controllo va quindi limitato alla verifica dell'idoneità del modello a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Si esclude così che il controllo giudiziario della compliance acquisisca una portata totalizzante, dovendo essere rivolto, invece, ad escludere la possibilità che vengano reiterati gli illeciti già commessi.

2. Le competenze e l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza

Con riferimento al ruolo e alle competenze dell'Organismo di Vigilanza, la Suprema Corte ha evidenziato come tale organo, pur non dovendo necessariamente essere esterno alla struttura organizzativa dell'ente, debba essere comunque munito di poteri autonomi rispetto agli amministratori.

Il Collegio ha poi ritenuto che *"la lacuna od il punto di debolezza di un modello possano condurre a ravvisare una responsabilità dell'ente soltanto se abbiano avuto un'efficienza causale nella commissione del reato presupposto da parte del soggetto apicale, nel senso che la condotta di questi sia stata resa possibile, anche in via concorrente, proprio dall' assenza o dall'insufficienza delle prescrizioni contenute nel modello"*. È dunque necessario, ai fini della sussistenza della responsabilità dell'ente, che sia dimostrata l'esistenza di un nesso causale tra la carenza del modello e una inadeguata garanzia di autonomia dell'organismo di vigilanza.

Quanto al tema dei poteri dell'organismo di vigilanza sugli atti dell'organo rappresentativo e degli amministratori dell'ente, è necessario individuare fino a che punto sia legittimo esigere che anche tali atti siano sottoposti ad un controllo, tanto più se di tipo preventivo, da parte dell'organismo stesso. A tal riguardo, la Suprema Corte ritiene che la scelta del legislatore di tenere distinta la responsabilità dell'ente da quella dei suoi vertici, riconducendo alla prima solo le condotte collegate alla c.d. "colpa di organizzazione", costituisca il metro dell'ingerenza consentita all'organismo di vigilanza sugli atti dei soggetti apicali e quindi il contenuto del modello affinché questo possa essere reputato idoneo.

L'organismo di vigilanza, dunque, non può avere connotazioni di tipo gestorio, che contribuirebbero unicamente a minarne l'autonomia. Secondo la Corte infatti, ad esso *"spettano, piuttosto, compiti di controllo sistemico continuativo sulle regole cautelari predisposte e sul rispetto di esse nell'ambito del modello organizzativo di cui l'ente si è dotato"*.

3. Elusione fraudolenta del modello

L'art. 6, comma 1, lett. c) del D.lgs. 231/2001, prevede che l'ente possa sottrarsi alla responsabilità da reato per un fatto commesso da soggetti apicali qualora questi abbiano commesso il reato *"eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione"*. Non sussiste la responsabilità dell'ente nel caso in cui i soggetti apicali abbiano tenuto una condotta *"ingannevole, falsificatrice, obliqua subdola, tale da frustrare con l'inganno il diligente rispetto delle regole da parte dell'ente"*.

L'ente può quindi andare esente da responsabilità ove la condotta tenuta dall'organo apicale rappresenti una dissociazione dello stesso dalla politica dell'impresa. In tal caso il reato deve costituire il prodotto di una scelta personale della persona fisica, realizzata non già per effetto di inefficienze organizzative, ma, piuttosto, nonostante un'organizzazione adeguata, attraverso una condotta ingannevole. L'elusione fraudolenta va quindi valutata in riferimento non al precetto penale, bensì a quanto previsto dal modello organizzativo adottato, dovendo rappresentare una modalità esecutiva della condotta del soggetto apicale e non anche un elemento costitutivo del reato da questi commesso.

È altresì necessaria un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati. Questa analisi deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

In questa analisi dovrà necessariamente tenersi conto della storia dell'ente - cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate - e delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore. L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati.

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

La giurisprudenza ha sottolineato la assoluta necessità di porre particolare attenzione, nella formazione dei modelli organizzativi, alla storia dell'ente affermando che quando il rischio (di commissione di illeciti) si è concretizzato e manifestato in un'elevata probabilità di avvenuta commissione dell'illecito da parte della società, i modelli organizzativi predisposti dall'ente dovranno necessariamente risultare maggiormente incisivi in termini di efficacia dissuasiva e dovranno valutare in concreto le carenze dell'apparato organizzativo e operativo dell'ente che hanno favorito la perpetrazione dell'illecito.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In forza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, nel luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Dette Linee Guida, suggeriscono tra l'altro:

- a) l'individuazione delle aree di rischio onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;

- b) la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo sono così individuate:
- Codice Etico
 - Sistema organizzativo
 - Procedure manuali ed informatiche
 - Poteri autorizzativi di firma
 - Sistemi di controllo di gestione
 - Comunicazione al personale e sua formazione
- c) obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- d) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Le Linee Guida di Confindustria, così come aggiornate nel giugno 2021, adeguano il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni riguardano:

- menzione dei recenti orientamenti giurisprudenziali sui temi di maggior rilevanza in materia;
- introduzione di un'apposita disciplina inerente al sistema di segnalazione interna (cd. Whistleblowing);
- aggiornamenti conseguenti alla legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti);
- valorizzazione di un approccio integrato alla compliance;
- previsione di specifici paragrafi dedicati alle nuove fattispecie di reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (es. corruzione tra privati, caporalato, abusi di mercato, autoriciclaggio, traffico di influenze illecite, reati tributari, reati di contrabbando, peculato, etc.).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EXPRESS S.R.L.

3.1 La *mission* di Express S.r.l.

Express S.r.l. svolge attività di impresa nel campo delle spedizioni aeree, via mare, su strada e su rotaia, con riferimento a trasporti nazionali e internazionali, nonché nel campo della logistica e in quello dei servizi doganali, anche per conto di società italiane o straniere, sia in Italia sia all'estero.

Express S.r.l. effettua altresì la fornitura di servizi in qualunque modo strumentali o connessi a quanto sopra.

Express S.r.l. fa parte del Gruppo Fratelli Cosulich, storica società operante nel settore marittimo.

Express S.r.l. opera nel rispetto di procedure che garantiscono un'elevata qualità del servizio, la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, e una gestione ambientale corretta e responsabile, tale da assicurare e garantire l'efficacia del proprio lavoro e la conformità e la rispondenza alle specifiche normative del settore.

3.2 Principi di adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, Express S.r.l. ha inteso:

- i. adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- ii. verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- iii. informare tutto il personale della portata normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere su Express S.r.l. nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- iv. rendere noto a tutto il personale che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Express S.r.l. si ispira;
- v. informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- vi. informare i propri consulenti, fornitori o collaboratori e partner commerciali che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Express S.r.l. si ispira;
- vii. informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili a Express S.r.l. nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- viii. compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

3.3 Destinatari del Modello

Ai sensi del Decreto, Express S.r.l. può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

Express S.r.l. richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti, dei principi etici e sociali, nonché del Modello, attraverso la presa visione del Codice Etico e del Modello e tramite la previsione di un'apposita clausola contrattuale che prevede l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente a quanto sopra, nonché a prevedere, in caso di violazione, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di Express S.r.l..

3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 123/2007 e del D.Lgs. n. 231/2001 per procedere alla stesura del Modello in essere, è stato formato un Gruppo di Lavoro costituito dalle risorse aziendali e da consulenti esterni, affinché venissero svolte le attività necessarie al fine di addivenire ad un corretto Modello, previa analisi della propria organizzazione ed attività.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di Express S.r.l..

3.5 I lavori preparatori alla stesura del Modello

Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigramma, deleghe e procure, ecc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per Express S.r.l..

Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno

Come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con l'inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. *risk mapping*) e pertanto sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Funzioni di Express S.r.l..

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Tale attività è stata effettuata intervistando figure apicali e responsabili di alcune delle funzioni di Express S.r.l. resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso delle interviste stesse, anche attraverso la consegna del materiale espli-

cativo del progetto e dell'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto e delle relative sanzioni applicabili.

Si rimanda a tale proposito ai seguenti documenti, allegati al presente Modello:

- **Allegato 1** – Tabella dei reati presupposti con i relativi riferimenti legislativi e sanzioni;
- **Allegato 2** – Tabella di mappatura dei rischi.

I citati documenti, fatti propri da Express S.r.l., sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività ad esso demandata dal Decreto.

Sviluppo del Modello

CODICE ETICO: Express S.r.l. ha adottato il Codice Etico del Gruppo Fratelli Cosulich, che recepisce e formalizza i principi che nella prassi la Società fa propri.

SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE: è stato preso in considerazione il sistema di deleghe e procure esistente, che tiene conto dell'assetto organizzativo deciso dall'organo amministrativo. La Società valuta comunque costantemente l'eventuale implementazione e/o revisione del predetto sistema in funzione delle esigenze aziendali.

IDENTIFICAZIONE DELLE PROCEDURE: sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate. Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui Express S.r.l. dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Per quanto attiene alle procedure in uso in azienda, si rinvia all'**Allegato 5**.

SISTEMA SANZIONATORIO: il Decreto, all'art. 6, 2 comma, lettera c), prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

CLAUSOLE CONTRATTUALI: la società è consapevole della necessità di adottare una clausola standard, da inserire, ove possibile, nei contratti di cui Express S.r.l. è parte, al fine di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto; la società è altresì consapevole della necessità di precisare, nei disclaimer delle email aziendali, che Express S.r.l. ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ed il Codice Etico del Gruppo Fratelli Cosulich e presta la propria attività esclusivamente nel rispetto di quanto previsto da

predetti documenti, disponibili sul sito internet della Società ed in costante aggiornamento, richiedendo ai terzi l'osservanza dei documenti stessi.

ORGANISMO DI VIGILANZA: l'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo. Per dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

3.6 Adozione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello nell'ambito della Società è attuata secondo i seguenti criteri:

- **predisposizione e aggiornamento del Modello:** tali funzioni sono svolte ad opera della Società, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- **approvazione del Modello:** il presente Modello, costituito da Codice Etico, dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dai relativi allegati, viene approvato dall'organo amministrativo, il quale provvede anche alla nomina e/o al rinnovo dell'Organismo di Vigilanza. Viene altresì rimessa all'organo amministrativo della Società l'approvazione di integrazioni sostanziali al Modello;
- **applicazione e verifica del Modello:** è rimessa alla Società la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'organo amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale. Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello adottato;
- **coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello:** è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito della Società.

Il presente Modello, nella sua Parte Generale e nelle ulteriori parti di interesse a seconda dei destinatari, sono diffusi all'interno e all'esterno della Società secondo le seguenti modalità:

- messa a disposizione di una copia a:
 - ogni persona che rivesta funzioni di rappresentanza e di amministrazione;
 - ogni persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente, avente mansioni di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ogni persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
 - ogni dipendente della Società;
 - Organismo di Vigilanza;

- messa a disposizione di una copia presso la sede sociale della Società.

3.7 Profili di rischio di Express S.r.l.

Come innanzi posto in rilievo, la “costruzione” del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere da Express S.r.l. e dalla conseguente identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Dall'analisi delle attività svolte e dell'organizzazione delle attività lavorative, possono essere individuate principalmente dodici aree di rischio:

- 1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24-25 D.Lgs. 231/01);
- 2. Reati informatici** (art. 24 bis D.Lgs. 231/01);
- 3. Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis, n. 1, D.Lgs. 231/01)
- 4. Reati societari** (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
- 5. Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime** (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- 6. Reati ambientali** (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- 7. Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01), seppur con riferimento al solo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- 8. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art.25 octies D.Lgs. 231/2001);
- 9. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25 octies 1 del Decreto)
- 10. Reati tributari** (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- 11. Contrabbando** (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- 12. Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25 septiesdecies e octiesdecies D.Lgs. 231/2001).

Considerato l'ambito di attività di Express S.r.l., è stata, a seconda dei casi, esclusa o considerata bassa la possibilità di realizzazione delle seguenti tipologie di reato:

- a) delitti di criminalità organizzata di cui all'art 24 ter del Decreto**, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato;
- b) condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25 bis del Decreto** in quanto Express S.r.l. non fa utilizzo di denaro contante se non in via residuale e, in ogni caso, ha adottato un Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari; per quanto concerne i valori di bollo, la Società si rivolge esclusivamente a ricevitorie autorizzate; inoltre, eventuali rischi di importa-

zione, esportazione e trasporto di prodotti contraffatti, alterati o con segni falsi risultano di carattere residuale e comunque oggetto di idonei presidi da parte di Express S.r.l.;

- c) **reati genitali femminili di cui all'art. 25 quater, n. 1, del Decreto;**
- d) **atti di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25 quater del Decreto**, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato;
- e) **reati di abuso di mercato ai sensi dell'art. 25 sexties del Decreto;**
- f) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto)**, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato;
- g) **reato di dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto)** in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale;
- h) **delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies del Decreto**, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato;
- i) **reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25 terdecies del Decreto;**
- j) **reati di 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);**
- k) **reati cosiddetti "transnazionali" ex art. 10 L. 146/2006**, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato.

Si ritiene infatti che il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico (che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi) e i presidi comunque implementati da Express S.r.l. risultino idonei alla prevenzione dei reati richiamati alle lettere da a) a k) che precedono.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate e per le quali sono state identificate le procedure di riferimento sono, in sintesi, le seguenti (rinviandosi, per maggiore completezza e dettagli, all'**Allegato 2**):

a) Processi/attività a rischio per i reati contro la P.A.

- utilizzo di finanziamenti per scopi diversi da quelli per i quali i finanziamenti stessi sono stati concessi;
- richiesta di finanziamenti per la formazione del personale;
- falsa documentazione attestante il possesso dei requisiti necessari per la partecipazione a gare per l'ottenimento di appalti pubblici;
- conseguimento di un profitto economico in danno della PA mediante artifici o raggiri;
- conseguimento di elargizioni o rimborsi non dovuti;
- gestione degli adempimenti presso soggetti pubblici per comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, etc.;
- attività commerciali/di business verso Enti della PA;
- acquisizione di servizi professionali da collaboratori esterni;
- gestione risorse umane (recruiting/assunzione, piani di carriera, etc.);

b) Processi/attività a rischio per i reati informatici

- accesso ad un sistema informatico protetto;
- protezione di codici o parole chiave per accedere ad un sistema informatico protetto;
- danneggiamento di informazioni e/o di dati e programmi altrui;
- documenti informatici pubblici e/o privati;

c) Processi/attività a rischio per i delitti contro l'industria e il commercio

- impedimento e/o turbativa dell'esercizio di una industria o di un commercio mediante l'utilizzo di violenza sulle cose o mezzi fraudolenti;
- compimento di atti di concorrenza con violenza e minaccia nell'esercizio di una attività commerciale o industriale e produttiva;
- applicazione di prezzi per i servizi prestati;
- vendita o trasporto di prodotti con qualità e/o provenienza diversa da quella dichiarata o pattuita;
- nomi, marchi o segni distintivi protetti;

d) Processi/attività a rischio per i reati societari

- gestione societaria;
- contabilità e bilancio e gestione finanziaria;
- comunicazioni esterne;
- bilancio d'esercizio;
- fatturazione interna ed esterna;
- controllo di gestione, controllo progetti/attività su clienti;
- gestione cespiti;
- operazioni straordinarie (riorganizzazioni, cessioni, fusione, scissione, scorpori, etc.);

- gestione dei rapporti con enti di controllo;
 - gestione dei rapporti con gli organi amministrativi della Società;
 - attività di informazione e marketing;
 - gestione delle iniziative di business: omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e, in genere, concessione di beni e servizi aziendali;
- e) Processi/attività a rischio per reati ex L. 123/2007 (salute e sicurezza sul lavoro)**
- attività operative aziendali nei luoghi di lavoro;
- f) Processi/attività a rischio per i reati ambientali**
- effettuare scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione;
 - gestione di rifiuti non autorizzata;
 - traffico illecito di rifiuti in violazione della normativa applicabile;
 - inquinamento in violazione della normativa applicabile;
 - ricezione, trasporto, esportazione, importazione di rifiuti in violazione della normativa applicabile;
 - trasporto di prodotti con qualità e/o provenienza diversa da quella dichiarata o pattuita;
 - inquinamento o disastro ambientale, anche colposi;
- g) Processi/attività a rischio per i delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**
- reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento;
 - utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante attività di intermediazione illecita, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento;
- h) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**
- violazione dell'art. 648 cod. pen. in particolare in sede di approvvigionamento;
 - violare il divieto di trasferire denaro o titoli al portatore di importo pari o superiore al limite ammesso;
 - favorire il reimpiego di denaro proveniente da delitto mediante triangolazione;
 - favorire la commissione di reati al fine di impiegare, sostituire, trasferire i proventi di tali reati in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, in modo da occultarne la provenienza delittuosa.
- i) Processi/attività a rischio per delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**
- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (in violazione della normativa applicabile);

- Importazione ed esportazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (in violazione della normativa applicabile);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (in violazione della normativa applicabile);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (in violazione della normativa applicabile);

j) Processi/attività a rischio per i reati Tributarî

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti in violazione della normativa applicabile;
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (in violazione della normativa applicabile);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti in violazione della normativa applicabile;
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (in violazione della normativa applicabile);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte in violazione della normativa applicabile;
- Dichiarazione infedele in violazione della normativa applicabile;
- Omessa dichiarazione in violazione della normativa applicabile;
- Indebita compensazione in violazione della normativa applicabile.

k) Processi/attività a rischio per i reati di Contrabbando

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Dare una destinazione od un uso diverso da quello per il quale fu concessa la franchigia o la riduzione a merci estere importate in franchigia e con riduzione dei diritti stessi (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Introduzione, vendita, trasporto, acquisto o detenzione nel territorio dello Stato di un quantitativo di tabacco lavorato estero di contrabbando in violazione della normativa applicabile (art. 291 bis DPR n. 43/1973);

l) Processi/attività a rischio per i delitti contro il patrimonio culturale

- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies cod. pen.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies cod. pen.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies cod. pen.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cod. pen.);
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies cod. pen.).

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società, potranno essere aggiunte alle attività sensibili.

4. CODICE ETICO

Express S.r.l. ha adottato il nuovo Codice Etico del Gruppo Fratelli Cosulich (allegato al presente Modello sub **Allegato 7**); tale Codice Etico costituisce una testimonianza dell'impegno della Fratelli Cosulich S.p.A. e delle singole società che fanno parte del Gruppo (e quindi anche di Express S.r.l.) nel garantire una solida governance ed il rispetto dei principi che guidano non solo la condotta di Fratelli Cosulich S.p.A., ma l'intero Gruppo (e quindi anche Express S.r.l.).

Il Codice Etico fa parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Il Codice Etico si fonda sui cinque Key Values che governano le relazioni con gli stakeholder quali:

1. **Accountability** - l'operato del nostro Gruppo e delle singole società che ne fanno parte si ispira ai più elevati standard di integrità, onestà e trasparenza. Siamo responsabili delle nostre azioni e decisioni e l'integrità è al centro della nostra organizzazione. Ci assumiamo la responsabilità del nostro operato.
2. **Behavior Role Model** - Ci si attende che i comportamenti del personale siano caratterizzati da umiltà, empatia, fiducia, attitudine alla risoluzione dei problemi e, soprattutto, moralità.
3. **Learning mindset** - è un atteggiamento di curiosità e superamento dei limiti personali, che ci spinga ad uscir fuori dalla zona di comfort per aspirare al miglioramento continuo.
4. **Teamwork** - costruiamo relazioni di collaborazione e reciproco supporto, consapevoli dell'importanza di costruire rapporti collaborativi e di supporto, anche tra team di diverse aziende facenti parte del Gruppo Fratelli Cosulich e di diversi paesi.
5. **Customer Focus** - Ci impegniamo a superare le aspettative dei nostri clienti.

Il Codice Etico disciplina, tra l'altro, gli aspetti connessi al Whistleblowing, alla vigilanza e alla comunicazione con l'Organismo di Vigilanza e alle modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico stesso.

5. MODELLO DI GOVERNANCE

Il modello di *governance* di Express S.r.l. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle norme di legge.

La struttura di Express S.r.l., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il sistema di *corporate governance* di Express S.r.l. risulta così articolato:

- Assemblea dei Soci:

l'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

– Consiglio di Amministrazione:

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della stessa. Agli Amministratori Delegati e/o ai Consiglieri Delegati vengono affidati i poteri - di ordinaria e/o straordinaria amministrazione - previsti dalla relativa delibera del Consiglio di Amministrazione;

– Collegio Sindacale:

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Il Collegio Sindacale riveste anche la funzione di revisore legale.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Express S.r.l. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (**Allegato 6**).

Nell'organigramma in particolare sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tali documenti, che specificano la struttura organizzativa, sono oggetto di costante aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE E RAPPORTI INFRAGRUPPO

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Express S.r.l. ha messo a punto un sistema di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i relativi sistemi sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo.

Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione delle attività aziendali e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Le procedure sono diffuse e pubblicizzate presso i Servizi/Funzioni interessati attraverso specifica comunicazione e formazione.

Express S.r.l. affida a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato), società del Gruppo Fratelli Cosulich, determinati servizi di carattere amministrativo; in particolare, Express S.r.l. affida a Fratelli Cosulich S.p.A. il servizio paghe e *human resources*.

Express S.r.l. affida altresì a Genesys S.r.l., anch'essa società del Gruppo Fratelli Cosulich, determinati servizi di carattere informatico.

7. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Express S.r.l. è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La struttura del sistema di deleghe e procure in Express S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto e provvede ad assegnare i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a limiti di valore, tenendo peraltro conto dell'assetto organizzativo deciso dal medesimo organo amministrativo.

Le deleghe e le procure sono sempre formalizzate per iscritto; ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso, anche in ragione delle modifiche nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono inoltre attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Express S.r.l. ha messo a punto un sistema di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i relativi sistemi sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo.

Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione delle attività aziendali e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;

- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Le procedure sono diffuse e pubblicizzate presso i Servizi/Funzioni interessati attraverso specifica comunicazione e formazione.

8. CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche "**Controllo di Gestione**") Express S.r.l. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso idonea programmazione;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di programmazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati).

L'organo amministrativo di Express S.r.l. effettua una valutazione degli investimenti da programmare: tale valutazione costituisce il sentiero sul quale sviluppare l'attività aziendale.

Gli interventi di maggior rilievo destinati a igiene, sicurezza ed ambienti di lavoro vengono determinati in virtù di decisioni assunte dall'organo amministrativo o dai soggetti appositamente delegati.

Le attività ripetitive e/o correnti rientrano invece nei normali costi di funzionamento: a solo titolo di esempio si evidenzia l'acquisto delle dotazioni personali per i lavoratori, gli interventi di formazione interna/esterna e il mantenimento del livello manutentivo dei beni aziendali.

9. SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE

Express S.r.l. ritiene che la salute e sicurezza dei dipendenti e dei terzi interessati ed il rispetto dell'ambiente siano di primaria importanza.

L'obiettivo principale dell'organizzazione in questo ambito è quello di minimizzare infortuni, incidenti e malattie professionali, così come limitare gli impatti, derivanti dalle attività svolte, sull'ambiente.

Nel rispetto di questi principi, Express S.r.l. si impegna a:

- rispettare normativa e regolamentazione applicabili, nonché altri requisiti sottoscritti dalla Società, in materia di Ambiente, Sicurezza e Salute dei lavoratori;

- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute del proprio personale e degli altri lavoratori presenti *in situ*, nonché di coloro che sono presenti nell'area delle proprie realtà operative;
- aumentare la cultura della sicurezza e della prevenzione, nonché della tutela ambientale, attraverso attività di sensibilizzazione e formazione;
- provvedere a condizioni di lavoro sicure e salubri in un'ottica del loro continuo miglioramento;
- sviluppare un rapporto di costruttiva collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le Istituzioni nella gestione delle problematiche dell'Ambiente, della Salute e della Sicurezza;
- favorire nell'ambito della sicurezza sul lavoro una gestione attenta e responsabile attraverso:
 - una struttura organizzativa con chiari compiti e responsabilità;
 - l'utilizzo di sistemi e processi atti a garantire la sicurezza intrinseca delle proprie attività;
 - l'identificazione periodica dei pericoli d'incidente connessi con le proprie attività, prendendo adeguati provvedimenti di prevenzione e protezione;
 - la formazione, l'informazione e l'addestramento del proprio personale;
 - la verifica e valutazione dell'affidabilità delle imprese appaltatrici e fornitori;
 - la predisposizione di piani di emergenza, in grado di proteggere la popolazione, l'ambiente e coloro che lavorano nel caso di anomalie operative e/o di incidenti;
 - la verifica che la realizzazione di modifiche ai processi, alle apparecchiature e all'organizzazione (struttura e/o ruoli) siano supportati da un'adeguata analisi di rischio;
 - la registrazione, l'analisi e la comunicazione degli incidenti, pianificando ed attuando le azioni necessarie al miglioramento;
 - favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a gestire e ridurre gli impatti ambientali significativi.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e quindi gestire i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- i datori di lavoro, dirigenti e preposti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- il medico competente;
- gli addetti al primo soccorso ed alla gestione delle emergenze;

- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni alla Società che svolgono attività rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (fornitori, soggetti a cui è affidato un lavoro in virtù di un contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione, progettisti, installatori di impianti o altri tecnici).

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono meglio specificati e definiti nella Parte Speciale del presente Modello unitamente alla gestione operativa.

Il sistema di monitoraggio della sicurezza e dell'ambiente

La Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), un efficace ed efficiente sistema di controllo incentrato su un sistema di monitoraggio che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di ambiente e SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
 - a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
 - b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
 - c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
 - d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
 - e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare che sia assicurata la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto ad esempio l'obbligo di inviare all'OdV stesso copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambientale, comprensivo dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 81/2008, nonché le seguenti informazioni:

- dati relativi agli infortuni, ai mancati infortuni ed agli incidenti di carattere ambientale occorsi nei siti della Società;
- informazioni in merito ad eventi verbali di ispezione da parte delle Autorità di vigilanza (ad es. ASL, ARPA, VVF, INAIL, ecc.);
- elenco aggiornato delle prescrizioni legali applicabili in ambito SSL e ambiente;
- verbali della direzione.

10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo di Express S.r.l. garantire verso tutti i Destinatari del Modello una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta, di principi e delle previsioni ivi contenute.

Tutto il Personale di Express S.r.l. nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali Express S.r.l. ha inteso perseguirli.

L'adozione del Modello e le revisioni sostanziali dello stesso sono comunicate a tutto il Personale in Express S.r.l. al momento dell'approvazione del Modello e delle revisioni stesse.

In particolare tutto il personale viene informato sui contenuti del Decreto, sull'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e sulle modalità di formazione previste da Express S.r.l..

Ai nuovi assunti viene messa a disposizione una copia del Modello e del Codice Etico, così da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza al fine di incrementare costantemente la cultura di eticità all'interno di Express S.r.l..

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

[La formazione sul Modello](#)

La Società cura la periodica formazione del Personale e di tutti i Destinatari al fine di favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguata del Modello, al fine di incrementare la cultura nel rispetto della normativa di legge e dei regolamenti di comportamento.

In particolare è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad esempio corsi, seminari, questionari) che abbiano particolare riferimento alle aree a rischio di reato, a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'organizzazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono peraltro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello stesso.

La Società promuove inoltre la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione e all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, la Società adotta un programma di formazione dei Destinatari del Modello, con particolare riguardo ai lavoratori neo assunti, in materia di SSL.

Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali vengono informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di Express S.r.l. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

L'organo amministrativo può istituire appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner con i quali la Società intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, etc.) o rapporto di collaborazione ovvero con i quali la Società intenda porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

Vengono fornite ai soggetti esterni e partner informative sulle politiche aziendali adottate dall'azienda sulla base del presente Modello.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza di Express S.r.l. vengono assicurati autonomi poteri di iniziativa e di controllo, affinché vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento.

11.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di inizia-

tiva e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento –, è stato deciso nell'ambito di Express S.r.l. che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto collegio il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di Express S.r.l. si avvarrà del supporto di uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici), nonché di quello delle altre funzioni che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

L'Organismo di Vigilanza ha come principale referente il Consiglio di Amministrazione con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

Si prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza riferisca anche al Collegio Sindacale dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

A garanzia della libertà d'azione e dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché della sua capacità d'agire in ordine alle verifiche agli adempimenti previsti dal presente Modello, l'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione un adeguato budget di spesa per ogni singolo esercizio che l'organo amministrativo provvede ad approvare nel caso lo ritenga congruo.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Express S.r.l., l'incarico all'Organismo di Vigilanza viene affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione ad un organismo costituito in forma collegiale.

11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'OdV

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'OdV stesso può richiedere al Consiglio di Amministrazione la revoca della nomina di un membro dell'OdV medesimo per fondati motivi o per evidente conflitto di interesse.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ma la revoca deve avvenire per giustificato motivo.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso) e conseguente revisione del presente Modello, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

11.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (OdV)

All'OdV di Express S.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di Express S.r.l. il compito di:

effettuare controlli, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre documentazione contenente chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati; inoltre aggior-

nare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti del Modello per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto;
- coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L' OdV, nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni con poteri di spesa da esercitarsi nel rispetto delle procedure aziendali.

Poteri dell'OdV

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti appena elencati, all'Organismo sono quindi attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) anche per il tramite delle risorse di cui dispone, a titolo esemplificativo, effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- b) proporre disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- c) libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- d) richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- e) disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva del suo intervento, in quanto, sul Consiglio di Amministrazione medesimo grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV e i soggetti dei quali l'OdV si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della carica e/o della funzione.

All'OdV sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

L'OdV invierà all'organo amministrativo una relazione annuale in ordine alle attività svolte, alle risultanze emerse e ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare.

12 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni e di uno spazio di riunione presso la sede della società, come da calendario di incontri preventivamente concordato.

In particolare Express S.r.l. assicura all'Organismo di Vigilanza la presenza alle riunioni e la costante collaborazione per la sua attività di personale che abbia approfondita conoscenza delle funzioni aziendali.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogni qualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo. D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo e dagli altri competenti organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

12.2 Obblighi di informazione

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato da Express S.r.l. ai fini del Decreto, tutti i dipendenti, i responsabili di funzione, i dirigen-

ti, gli amministratori e tutti coloro che collaborano all'attività e al perseguimento dei fini di Express S.r.l. sono tenuti – senza necessità di espressa richiesta - ad un obbligo d'informativa verso il competente Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle aree a rischio reati individuate nella Parte Speciale del presente Modello.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dall'azienda;
- devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV i rapporti di segnalazione degli eventi incidentali (infortuni, accadimenti con conseguenti danni ambientali, incidenti, ecc.);
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

12.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello con evidenza dei provve-

dimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

12.4 Modalità delle segnalazioni

Se un esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'esponente aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV di Express S.r.l..

Le segnalazioni all'OdV di Express S.r.l. potranno essere fatte al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@express.com.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti alle segnalazioni ricevute dall'OdV ovvero all'attività svolta da quest'ultimo sono applicati dall'organo competente in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare segnalazioni per iscritto direttamente all'OdV.

13. IL SISTEMA SANZIONATORIO

13.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello l'organo amministrativo, il Collegio Sindacale, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni si terrà conto dei seguenti elementi e criteri:

- livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Sanzionatorio, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva per il personale dipendente.

13.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato nel precedente periodo, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto dei limiti al potere sanzionatorio previsti dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), nonché di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dalle procedure previste dal CCNL applicabile.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità e di quanto previsto dal CCNL applicabile, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento.

Prima dell'eventuale adozione della sanzione disciplinare nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dal CCNL applicabile, la Società, salvo che nel caso di rimprovero verbale, è tenuta a contestare per iscritto l'addebito al dipendente, in quale avrà diritto di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte, il tutto sempre nel rispetto di

quanto previsto dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dal CCNL applicabile. In ogni caso, il dipendente avrà diritto, se richiesto dal dipendente stesso, di essere sentito ed in ogni caso di partecipare attivamente al relativo procedimento.

L'applicazione della sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto (salvo che nel caso di rimprovero verbale).

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori dipendenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non escludono la possibilità di comminare sanzioni ai sensi del presente Modello.

I provvedimenti disciplinari, ivi compreso il licenziamento, possono essere impugnati dal dipendente secondo le procedure previste dalla normativa vigente in materia e dal CCNL applicabile.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede in via generale che:

1. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;
2. incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale della Società, salvo deleghe espresse in materia.

Il sistema sanzionatorio viene monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare con riferimento alla violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati in via esemplificativa nella Tabella in chiusura del presente capitolo e vengono portati a conoscenza dei dipendenti, anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

13.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Quando il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello siano commesse da dirigenti della Società (d'ora in avanti indicati quali "Dirigenti" o "Dirigente"), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed applicando le procedure in materia di sanzioni disciplinari che siano ivi previste.

In caso di violazione commessa da Dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette una dettagliata relazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

Salvo quanto previsto nel CCNL applicabile, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), una volta ricevuta la segnalazione e prima dell'assunzione di qualsivoglia iniziativa disciplinare, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a contestare per iscritto, salvo che nel caso di rimprovero verbale, l'addebito ai Dirigenti interessati, che avranno diritto di essere sentiti a loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, gli interessati avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Nell'assunzione delle opportune iniziative spettanti al Consiglio di Amministrazione, lo stesso potrà deliberare di revocare la procura e/o la delega eventualmente conferita al Dirigente stesso.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati in via esemplificativa nella Tabella in chiusura del presente capitolo e vengono portati a conoscenza dei Dirigenti, anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

13.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte degli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Collegio Sindacale, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito all'amministratore/agli amministratori interessato/i dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di esse-

re sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.5 Misure nei confronti dei collaboratori e partners

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei collaboratori non subordinati o dai partners commerciali, l'Organismo di Vigilanza della Società, ove venisse a conoscenza di quanto sopra, informerà l'organo amministrativo.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai partners commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e con le procedure indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali contrattuali o, nei casi di violazioni più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

13.6 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. La contestazione dell'addebito al membro del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, il membro del Collegio Sindacale avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti del Collegio Sindacale, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.7 Informativa all'Organismo di Vigilanza

Dell'esito delle procedure e dell'eventuale applicazione di sanzioni nei confronti di tutti i soggetti sopra descritti (lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori, Collegio Sindacale, collaboratori e *partners*) dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>LAVORATORI SUBORDINATI</u>	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto san-

<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo</p>	<p>zionato dal Decreto 231.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attivi-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto

tà a rischio	- Multa
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Omessa informativa all'OdV, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (organo amministrativo) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgi-	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

<p>mento dell'attività.</p>	
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi/gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti all'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto di cui al Decreto 231
<p>Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto

<p>procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>DIRIGENTI</u>	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI PER I DIRIGENTI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o degli AD.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.

	<p>- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e proto-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto

colli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio	- Multa
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

<p>Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale</p>

	<p>ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda</p>

	della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile.
TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' <u>ORGANO AMMINISTRATIVO</u>	POSSIBILI SANZIONI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati presupposto di cui al Decreto 231	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione e di formazione delle decisioni dell'organo amministrativo, formulati ai fini della prevenzione della commissione dei reati presupposto	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti diret-

	<p>tamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo nelle attività organizzative, formulati per la prevenzione dei reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza delle modalità e delle procedure per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, formulate per la prevenzione della commissione dei reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi.

	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dagli altri amministratori, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca se vi è reiterazione nel compor-

	<p>tamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se l'omessa predisposizione di procedure sia reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative porti alla commissione di uno dei reati-presupposti previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Mancata vigilanza - da parte delle persone che assumono le funzioni Datore di Lavoro o di Committente, ai fini del D.Lgs. 81/2006 - della corretta implementazione delle procedure e processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori, da parte dei soggetti delegati ai fini della sicurezza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se la mancata vigilanza sia reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa vigilanza porti alla commissione di uno dei reati-presupposti previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231. <p>In ogni caso: azione di responsabilità ex c.c.</p>
<p>Omessa valutazione e tempestiva assunzione di provvedimenti conseguenti a segnalazioni dell'OdV relative a comportamenti, atti ed omissioni poste in essere da parte degli amministratori, in violazione dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel Modello e nelle relative procedure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se la violazione è reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se la violazione è reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel compor-

	tamento dopo il periodo di sospensione. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>PARTNERS</u> E CONSULENTI ESTERNI	POSSIBILI SANZIONI
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi.
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231.
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231
<p>Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamen-

	<p>te alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231</p>
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-

	<p>presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>
<p>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAL COLLEGIO SINDACALE</p>	<p>POSSIBILI SANZIONI</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto.</p>

	<p>sto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle Procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Express S.r.l. effettua, salvo motivata e legittima ragione di diniego, gli aggiornamenti e gli adeguamenti del Modello (incluso il Codice Etico) secondo i suggerimenti inviati all'organo amministrativo da parte dell'OdV.

L'organo amministrativo è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello sono comunicati all'OdV, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
 - violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze di altre società);
 - modifiche della struttura organizzativa, anche derivanti da operazioni straordinarie o da mutamenti nella strategia d'impresa in virtù di nuove attività.
-