

**EUROTRANSIT GROUP S.R.L**  
***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,***  
***GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL***  
***D. Lgs. 231/2001***  
**PARTE GENERALE**

Adottato con Verbale dell'Amministratore Unico del 18.02.2021

---

## **Sommario dei contenuti**

### **PARTE GENERALE**

#### **Attività ed organizzazione**

#### **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231**

- 1.1. La responsabilità amministrativa degli enti
- 1.2. I reati previsti dal Decreto
- 1.3. Le sanzioni previste dal Decreto
- 1.4. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

#### **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA EUROTRANSIT GROUP SRL**

- 2.1. Finalità del Modello
- 2.2. Destinatari
- 2.3. Struttura del Modello
- 2.4. Aggiornamento del Modello
- 2.5. Divulgazione ed Informativa

#### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. Composizione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.3. Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza

#### **4. IL CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE**

- 4.1. Il Codice Etico
- 4.2. Il Sistema Disciplinare

#### **5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

#### **6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO**

### **PARTE SPECIALE**

#### **1. ATTIVITÀ SENSIBILI PER EUROTRANSIT GROUP S.R.L.**

#### **2. PROTOCOLLI SPECIFICI**

- 2.1. Considerazioni Generali
- 2.2. Protocolli Specifici

#### **3. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **ALLEGATO I (PARTE SPECIALE)**

#### **ALLEGATO II (CODICE ETICO)**

#### **ALLEGATO III (PROCEDURE)**

## PARTE GENERALE

### **Attività ed organizzazione**

La società Eurotransit Group S.r.L. è proprietaria di un parco mezzi composto da autotreni e semirimorchi con scarico laterale, bilici, motrici ed autoarticolati.

Dalla propria sede operativa di San Ferdinando organizza tutta l'attività di trasporto e logistica per i vari gruppi per cui lavora.

Le nuove frontiere del mondo dei trasporti impongono oggi tipologie di soluzioni logistiche avanzate che Eurotransit Group S.r.L. affronta con capacità innovativa avvalendosi di risorse tecnologiche e umane specializzate.

Il fatturato attuale (ultimo dato anno 2019) è pari a circa 4 milioni di euro ed è costituito per il 90 % da trasporti nazionali ed il restante 10 % da trasporti da e per l'Europa.

La sede operativa di San Ferdinando (RC) dispone di un piazzale di circa 10.000,00 mq, opportunamente dotato di tutti i mezzi necessari alla movimentazione e allo stoccaggio di materiali, destinati ad una varietà di clienti.

La Società è amministrata dall'Amministratore Unico, Sig. Careri Salvatore, che ne cura tutti gli aspetti operativi e di gestione.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

### **1.1 La responsabilità amministrativa degli enti**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – disciplina, introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. "enti") per gli illeciti dipendenti da reato.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio, rimesso al Giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'Ente le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che:

- 1) L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
  - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)
- 2) L'ente non risponde se le persone indicate nel punto a) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.Lgs 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## **1.2 I reati previsti dal Decreto**

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente (ultimo aggiornamento alla data del 27 luglio 2016 – Decreto Legislativo 21/06/2016 n. 125) ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1) "Catalogo Reati 231" del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015]
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. 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 (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]
18. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

### **1.3 Le sanzioni previste da Decreto**

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

#### **1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa.**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia la mera adozione di un Modello Organizzativo, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- 1) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- 2) la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

## **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EUROTRANSIT GROUP S.R.L.**

### **2.1 Finalità del Modello**

Eurotransit Group S.r.L. ritiene che l'adozione del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 costituisca un valido strumento per rafforzare e migliorare il sistema di controllo interno e per sensibilizzare gli operatori, ad ogni livello, al rispetto di codici di comportamento cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Eurotransit Group S.r.L. si dota del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al decreto da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

Eurotransit Group S.r.L. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

Nella predisposizione del presente documento la Società ha opportunamente tenuto presente, oltre le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida predisposte da Confindustria.

Il presente Modello ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Tale obiettivo viene raggiunto attraverso:

- a) una continuità dell'attività di sensibilizzazione e comunicazione a tutti i livelli aziendali;
- b) la messa a disposizione di regole chiare che permettano a ciascun operatore di svolgere le proprie mansioni o i propri incarichi, adottando un comportamento conforme alla normativa vigente;
- c) la previsione di un Organismo di Vigilanza con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficacia del modello e sulla sua osservanza;
- d) l'analisi e la verifica di tutta la documentazione e dei reports, attestante le attività di monitoraggio effettuate;
- e) la definizione e formalizzazione di compiti, autorità e iter autorizzativi esistenti;
- f) il continuo aggiornamento e miglioramento del Modello.

### **2.2 Destinatari**

Il Modello è rivolto in particolare a:

- a) gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, agli organi di controllo della Società;
- b) coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- c) coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) coloro che collaborano con la Società in forza di rapporti di prestazione di terzi e consulenza.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

I consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori ed i partner sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Eurotransit Group S.r.L., tramite apposite clausole contrattuali. Eurotransit Group S.r.L. provvede a verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner medesimi risultino collimanti con quelli di cui al Codice Etico della Società.

### **2.3 Struttura del Modello**

Il Modello si compone di una Parte generale, che contiene i principi e le regole generali, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, di una Parte Speciale che individua le aree di rischio, l'analisi dei reati, i protocolli adottati e le sanzioni, e dei seguenti gli allegati:

- Allegato I – Codice Etico;
- Allegato II – Descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni;
- Allegato III – Protocolli 231 regole comportamentali e di controllo cui i destinatari del Modello si devono attenere – predisposti per le attività, rilevate a seguito della compiuta attività di “*risk assessment*”, nel cui ambito Eurotransit Group S.r.L. ritiene possa sussistere un rischio di commissione nel suo interesse o vantaggio.

### **2.4 Aggiornamento del Modello**

Le modifiche e l'aggiornamento del Modello sono di competenza dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente all'Amministratore Unico, la necessità o anche solo l'opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale esigenza. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte all'Amministratore Unico per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni.



Le modifiche, integrazioni e gli aggiornamenti del Modello eventualmente adottati dall'Amministratore Unico devono essere sempre tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza.

## **2.5 Divulgazione ed informativa**

Eurotransit Group S.r.L., allo scopo di garantire l'efficacia del Modello, provvederà a divulgarlo ai soggetti destinatari unitamente alle regole di condotta ed al Codice Etico e disciplinare.

La Società divulgherà inoltre l'adozione del Modello anche ai terzi, al momento della stipula di contratti o accordi tra le parti. Provvederà altresì a formare/informare il personale sia tramite comunicazioni scritte (affissione in bacheca, posta elettronica, intranet ecc.), sia con l'organizzazione di incontri specifici. Il programma di aggiornamento e formazione è curato dall'Organismo di Vigilanza, sentito il responsabile del personale.

Per assicurare maggiore diffusione, all'interno ed all'esterno della Società, del Modello e dei codici di comportamento della Società, i documenti (o loro estratti) potranno essere pubblicati sul sito web aziendale.

## **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato il Modello, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nelle versioni aggiornate, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno alla società diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli amministratori senza deleghe, nonché dal Collegio Sindacale, e che sia caratterizzato dai seguenti requisiti: autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione..

L'Organismo di Vigilanza di Eurotransit Group S.r.L. sarà in composizione collegiale, in considerazione della struttura organizzativa della Società, individuato tra soggetti di comprovata esperienza e competenza, nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale, e deve possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.

### **3.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, è stato stabilito dall'amministratore unico di Eurotransit Group S.r.L. che l'O.d.V. sia composto da tre membri, due esterni all'azienda e uno interno.

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente all'Organo amministrativo.

L'Organo amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

### **3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve assolvere i seguenti compiti:

- a) Vigilare sulla reale efficacia del Modello rispetto alla struttura aziendale e sul rispetto, da parte dei destinatari dello stesso, delle prescrizioni ivi contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) Analizzare nel tempo il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello curando, se necessario, l'aggiornamento, qualora siano necessarie misure di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali o ad intervenute modifiche normative, nonché verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello (funzione preventiva dei reati).

La responsabilità ultima dell'adozione delle modifiche da apportare al Modello resta comunque in capo all'Amministratore Unico.

Per far fronte agli obblighi di vigilanza di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza in un'ottica operativa svolge i seguenti compiti:

- 1) conduce ricognizioni dell'attività della Società al fine dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio";
- 2) verifica l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per attuare il Modello avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- 3) effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- 4) si coordina con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le attività della Società nelle aree a rischio di commissione di reato.

A tale scopo deve essere segnalata all'Organismo di Vigilanza ogni situazione che possa esporre la Società a rischio reato.

Al fine di controllare l'osservanza da parte dei soggetti destinatari, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- definisce e aggiorna la lista delle informazioni che gli devono essere trasmesse ai sensi dell'art. 6 del Modello;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello, predisponendo quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- conduce indagini interne volte all'accertamento di presunte violazioni del Modello

Al fine di effettuare proposte di aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza presenta ogni anno all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale un rapporto scritto contenente una valutazione sull'attuazione e sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Legislatore ed eventuali proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione delle stesse.

### **3.4 Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere messo a conoscenza di ogni informazione di qualunque tipo, proveniente non solo da collaboratori a qualsiasi titolo della Società, ma anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto alle seguenti linee di *reporting*:

- Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari;
- Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale;
- Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello.

Si indicano, di seguito, le modalità di ciascuna delle informative sopra elencate.

#### Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza della Società avrà il compito di informare gli organi societari secondo le due seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico;
- la seconda, su base periodica, nei confronti dell'Amministratore Unico, dell'Assemblea dei soci e del Collegio Sindacale, conformemente a quanto previsto nel Modello.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

#### Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di:

- assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Codice Etico ed i protocolli aziendali;
- definire la competenza necessaria del personale che possiede mansioni nell'ambito delle attività aziendali nelle aree a rischio di commissione di reato;
- pianificare ed attuare l'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- documentare e valutare l'efficacia dell'attività di informazione svolta.

#### Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello

Il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, porterà a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello nell'ambito delle attività nelle aree a rischio di commissione di reato.

La Società deve, altresì, predisporre quanto occorre per estendere analogo obbligo di informazione anche a carico di tutti i soggetti terzi con i quali intrattiene rapporti professionali, nell'ambito delle attività che costoro svolgono nelle aree a rischio di commissione di reato.

A tale scopo è necessario:

- a) raccogliere tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque concernenti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello ovvero con le regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nei protocolli e nel Codice Etico;
- b) rendere noto, con la massima tempestività possibile, ogni problema riscontrato nell'applicazione delle disposizioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di adempiere ai propri compiti, potrà avere libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali rilevanti.

Con riferimento agli obblighi di informativa sopra delineati, sono valide le seguenti prescrizioni:

- 1) devono essere raccolte le segnalazioni relative alla violazione del Modello e delle linee di condotta scelte dalla Società;
- 2) le segnalazioni, in linea con principi del Codice Etico (riportato nella parte Speciale del Modello) dovranno essere in forma scritta e anonima e contenere ogni necessario riferimento ad ogni violazione o sospetto di violazione delle prescrizioni del Modello;
- 3) l'Organismo di Vigilanza opererà in modo da assicurare i segnalatori contro forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalatore, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società ovvero delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- 4) l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le azioni da adottare, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere all'effettuazione di una indagine interna;

- 5) in ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, qualora dipendente della Società, ovvero sanzioni di natura contrattuale, qualora soggetto terzo, in quanto la segnalazione è stata effettuata nell'adempimento dei doveri di fedeltà e diligenza del lavoratore, piuttosto che nell'adempimento di un obbligo contrattuale di buona fede e correttezza, al fine di scongiurare la commissione di un reato;
- 6) al fine di agevolare la comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza è stato diffuso all'interno e all'esterno dell'Azienda l'indirizzo email dell'Organismo di Vigilanza.
- 7) devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza della Eurotransit Group S.r.L. anche le seguenti informazioni:
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto idonei a coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale, dirigente e non, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati del Decreto;
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
  - le notizie inerenti l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate.

Gli obblighi di segnalazione da parte dei dipendenti ed altri soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nei comuni canali di informazione aziendale interna.

## **4. IL CODICE ETICO ED IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **4.1. Il Codice Etico**

L'utilizzo di regole etiche ai fini della prevenzione dei reati di cui ai reati ex D. Lgs. n. 231/2001 è uno degli strumenti fondanti del Modello organizzativo su cui basare il sistema di controllo di tipo preventivo.

Il Codice Etico è un documento ufficiale della Società che riepiloga l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa nei confronti dei portatori di interessi (dipendenti, fornitori, clienti, Enti, azionisti, mercato finanziario, ecc.)

Il Codice Etico approvato dall'Amministratore Unico. costituisce parte integrante del Modello e viene allo stesso allegato.

Esso promuove o vieta determinati comportamenti al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo e può prevedere sanzione proporzionate alla gravità delle violazioni commesse.

### **4.2. Il sistema disciplinare.**

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 la Eurotransit Group S.r.L. ha previsto

l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico.

Le sanzioni sono individuate dalla Società in base a principi di proporzionalità ed effettività, tenuto conto anche delle diverse qualifiche, ruoli e responsabilità ricoperte dai soggetti cui devono essere applicate.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari è indifferente rispetto all'esito di un eventuale procedimento instauratosi a carico del responsabile della violazione, in considerazione del fatto che la violazione delle regole di condotta contenute nel Modello sussiste indipendentemente dal fatto che sia configurabile o meno un fatto penalmente rilevante.

Salvo quanto previsto dal Modello e dal Codice disciplinare, sono considerate violazioni del Modello la violazione, anche con condotte omissive sia di un solo soggetto sia in concorso con altri (dipendenti, soggetti apicali o meno), dei principi e delle regole di condotta nonché dei principi indicati nel Modello; l'utilizzo o la creazione di documenti inventieri, la manomissione l'occultazione di documenti aziendali concernenti il Modello e la sua attuazione, l'ostacolo dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, l'impedimento dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello nonché qualsiasi condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Di seguito si riporta il documento di integrazione del regolamento disciplinare aziendale.

### **Integrazione del regolamento disciplinare della Eurotransit Group S.r.L.**

Ad integrazione della normativa prevista dal CCNL.

#### **Principi generali.**

La Direzione aziendale ha adottato in piena autonomia un sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori per il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e delle norme del Codice Etico, basati sul principio che eventuali violazioni costituiscono una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna dei fatti e dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Le regole contenute nel Modello organizzativo e nel Codice Etico vengono diffuse e pubblicate all'interno dell'azienda mediante apposite azioni informative e divulgative, diventando in tal modo vincolanti per tutti i soggetti destinatari e per la loro violazione è previsto l'avvio di un procedimento disciplinare.

Il sistema sanzionatorio è strutturato diversamente a seconda dei destinatari. Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

#### **Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.**

I comportamenti tenuti dai soggetti in violazione delle singole regole comportamentali sono definiti come illeciti disciplinari. Il tipo e l'entità delle specifiche sanzioni saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, la loro definizione avverrà in base ai seguenti criteri generali:

1. sussistenza di dolo o colpa per negligenza, imprudenza o imperizia;
2. rilevanza degli obblighi violati;
3. potenzialità del danno derivante alla Società o all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
4. le mansioni svolte dal lavoratore;
5. il livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
6. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo a situazioni precedenti in merito alle prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari;
7. eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o persone terze che abbiano concorso a determinare la mancanza.

Nell'eventualità di più infrazioni commesse con un solo atto si applica la sanzione più grave. L'Organismo di Vigilanza accertate le eventuali violazioni le deve comunicare al Amministratore Unico per l'avvio delle azioni necessarie.

#### **Sanzioni per il personale dipendente.**

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Incorre nei provvedimenti di **ammonizione verbale**, **ammonizione scritta**, **multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** per un periodo non superiore a tre giorni di lavoro effettivo chi violi le procedure interne previste dal Codice o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni previste dalla legge, dal Codice Etico e dal Modello organizzativo.

Incorre nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che adottati nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni e diretto al compimento di un reato rilevante ai fini del D.Lgs n. 231/2001 e/o tale da determinare a carico della Società l'applicazione delle misure previste dal D.Lgs n. 231/2001.

La comminazione dei provvedimenti disciplinari (rientranti tra quelli previsti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro individualmente applicato) sarà commisurata alla specifica gravità e reiterazione dell'illecito disciplinare.

Per l'irrogazione della sanzione disciplinare non sarà necessario attendere l'esito di un eventuale processo penale; tuttavia, nel caso in cui, a insindacabile giudizio della Società o dell'Organismo di Vigilanza, si intenda attendere l'esito del procedimento, il lavoratore potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio o modificare la mansione, mantenendo inalterata la retribuzione.

Il sistema disciplinare, che viene costantemente monitorato dall'ufficio Risorse Umane con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, fa riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà applicato anche ai lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

#### **Misure nei confronti dei dirigenti.**

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ovvero di adozione, nell'espletamento di attività di aree a rischio, di un comportamento non conforme a prescrizioni, si provvederà a valutare nei loro confronti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

#### **Misure nei confronti dei collaboratori esterni.**

Ogni violazione delle regole applicabili ai lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

### **5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Eurotransit Group S.r.L. garantire una corretta diffusione delle regole di condotta nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle future da inserire.

La divulgazione del Modello avverrà con diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nelle attività sensibili.

Il sistema di formazione e diffusione è vigilato dall'Organismo di Vigilanza con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane, secondo i principi del Codice Etico, così come specificato nella parte generale del presente Modello.

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di Eurotransit Group S.r.l., devono essere informati del contenuto del presente Modello e del fatto che il loro comportamento deve essere conforme ai disposti del Decreto.

A questo scopo, dunque, l'Organismo di Vigilanza, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica a seconde delle terze parti interessate, nonché curare la diffusione del contenuto del Modello.

### **6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO**

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per



adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico della Società. È attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale, nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- introduzione di nuove parti "speciali" che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società restando, comunque, necessaria l'approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

### PARTE SPECIALE

Si rinvia al documento allegato 2) per l'esame dei reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001.

#### 1. ATTIVITA' SENSIBILI PER EUROTRANSIT GROUP S.R.L

Con riferimento alle esigenze individuate dal Legislatore nel Decreto, la mappatura delle attività a rischio di reato, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere presenti rischi potenziali di commissione di reato previsti dal Decreto, ha permesso di individuare in quali aree/settori e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività della Società, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati di cui agli artt. 24, 25, 25-bis, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-undecies e 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001; ed Con riguardo espresso ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies, si precisa che tutti gli impianti di proprietà della Società hanno ottenuto le certificazioni ISO 14001 e la certificazione OHSAS 18001

Per quanto, invece, concerne il falso numerario (art. 25-bis), i reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), le pratiche mutilative (art. 25-quater), i delitti contro la libertà individuale (art. 25-quinquies), i reati cosiddetti "transnazionali" (art. 10 L. 146/2006), i reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 sexies); il reato relativo all'induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies) si è ritenuto remoto il rischio della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della medesima Eurotransit Group S.r.L. e avuto riguardo all'attuale operatività della Società. Nondimeno, è parso esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello, comprensivo dei suoi allegati, sia nel Codice Etico, ove si vincolano, tra gli altri, gli esponenti aziendali della Società ed i collaboratori, fornitori e prestatori di servizi, al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché rispetto delle leggi.

Sulla base dell'analisi di cui sopra, le "Attività Sensibili" sono risultate le seguenti:

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio;
  - gestione dei rapporti con pubblici funzionari in occasione di visite ispettive;
  - partecipazione a gare indette dalla pubblica amministrazione;
  - richiesta autorizzazioni, licenze e certificazioni.
- Gestione di omaggi, liberalità e sponsorizzazioni.
  - Selezione e assunzione del personale.
  - Approvvigionamenti di beni, servizi e consulenze.
  - Gestione flussi monetari e finanziari.
  - Gestione del bilancio e dei relativi allegati.
  - Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.
  - Gestione degli adempimenti in materia ambientale.
  - Gestione delle applicazioni software, infrastrutture e risorse informatiche.
  - Gestione delle attività commerciali per prevenire i delitti contro l'industria e il commercio.
  - Gestione degli adempimenti amministrativi, fiscali, tributari per prevenire la commissione del reato di autoriciclaggio.

Il risultato del processo di analisi delle aree di attività a rischio è raccolto in documenti conservati presso la Società.

## **2. PROTOCOLLI SPECIFICI**

Per migliore chiarezza espositiva, anche ai fini della successiva diffusione del Modello, le procedure individuate al fine di prevenire la commissione dei reati 231 sono contenute nell'Allegato III del Modello,

## **3. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

### **1) Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Conformemente alle previsioni dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, La Società ha costituito l'Organismo di Vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza"), incaricato di vigilare sulla corretta ed efficace attuazione del Modello di organizzazione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza è composto da numero 3 membri, due esterni all'azienda ed uno interno all'azienda, scelti tra professionisti, dirigenti della Società e soggetti dotati di specifiche e comprovate professionalità, competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettiva e/o che conoscano la realtà della Società.

L'Organismo di Vigilanza è composto dalla persona del Presidente e dagli altri due membri.

L'Amministratore Unico nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza ed assegna loro un compenso annuo e il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di informativa, consulenze esterne, trasferte ed ogni altra attività inerente l'attività di controllo.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di eseguire le funzioni e i

compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, considerati i diversi settori in cui si svolge l'attività di verifica e controllo.

Il Presidente dovrà essere esperto in tematiche societarie, procedure dei controlli interni e dei rischi aziendali, uno degli altri due membri deve essere dotato di specifiche competenze legali, l'altro di un elevato grado di conoscenza delle procedure aziendali.

I componenti possono essere scelti anche all'interno delle risorse della Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica tre anni; l'incarico può essere loro rinnovato da parte dell'Amministratore Unico.

Nel caso di revoca, rinuncia, morte di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvede con tempestività alle nuove nomine; i nuovi nominati rimarranno in carica fino alla scadenza prevista per gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di impedimento o mancanza del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la Presidenza viene assunta dal componente dell'Organismo di Vigilanza più anziano fino alla successiva riunione.

È ritenuta causa di decadenza e/o ineleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza la presenza:

- a) di una delle circostanze descritte nell'art. 2382 c.c.:
- b) di situazione in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza;
- c) dell'avvio di indagini nei confronti di un componente dell'Organismo di Vigilanza per reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- d) della sentenza di condanna (o patteggiamento) anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001 o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, anche temporanea, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persone giuridiche;
- e) il venir meno di uno dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità;
- f) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza della Società, devono possedere, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/01, le seguenti caratteristiche precipue:

#### Autonomia e indipendenza.

I requisiti di autonomia e di indipendenza sono fondamentali e devono permanere in capo a tutti i componenti durante tutto il periodo in cui essi svolgono le funzioni nel seguito meglio specificate. Tali requisiti presidono alla garanzia di imparzialità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza, evitando che tale organo risulti direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

#### Onorabilità

Ciascun componente non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

#### Professionalità.

L'Organismo di Vigilanza garantisce, in qualsiasi momento, un efficace controllo, in quanto possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'autonomia e all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### Continuità d'azione.

Per garantire una costante vigilanza sull'applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza svolge con adeguato impegno ed in modo continuativo le attività di controllo necessarie ed opportune, essendo munito, a tal fine, dei necessari poteri di indagine. La continuità dell'azione e della vigilanza garantisce, inoltre, un costante aggiornamento del Modello.

Il venire meno di una di tali caratteristiche in capo ad un componente dell'Organismo di Vigilanza determina la decadenza dall'incarico.

## **2) Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza.**

L'Organismo di Vigilanza opera in completa autonomia e indipendenza; a garanzia di questo, l'Organismo di Vigilanza è posto al vertice della gerarchia della Società e riferisce direttamente all'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno (e sue integrazioni) contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'Organismo di Vigilanza verbalizza i principali rilievi emersi nelle attività svolte; annota ogni altro elemento di rilievo emerso nelle verifiche e ispezioni.

Conformemente al D.Lgs. n. 231/01 e al Modello adottato dalla Società, il componente dell'Organismo di Vigilanza della Società dovrà svolgere, con profuso e continuo impegno, principalmente due tipologie di attività, e precisamente:

### **I) Funzione ispettiva e repressiva.**

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a vigilare affinché i destinatari del Modello, così come individuati in base alle diverse fattispecie di reato ivi indicate, osservino tutte le prescrizioni e le procedure in esso descritte;

### **II) Funzione preventiva dei reati.**

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a verificare i risultati raggiunti con l'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati, valutando e consigliando agli organi societari preposti la necessità o, più semplicemente, l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute, a mutamenti nel tempo dell'attività della Società o a esigenze aziendali non previste e disciplinate dal Modello.

Fermo quanto precede, l'Organismo di Vigilanza deve assolvere i seguenti compiti:

- a) vigilare sulla reale efficacia del Modello rispetto alla struttura aziendale e sul rispetto, da parte dei destinatari dello stesso, delle prescrizioni ivi contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati). La direzione della Società e i singoli responsabili hanno l'obbligo di segnalare per iscritto

all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre l'azienda al rischio di reato. L'Organismo di Vigilanza deve altresì presentare di proposte di adeguamento dello stesso in base alla mutata struttura aziendale, all'attività della Società o alle modifiche normative e follow-up sull'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;

- b) analizzare nel tempo il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello curando, se opportuno, l'aggiornamento, qualora siano necessarie misure di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali o ad intervenute modifiche normative, nonché verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello (funzione preventiva dei reati) e follow-up sull'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- c) promuovere e assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei dipendenti della Società e dei destinatari dello stesso;
- d) eseguire verifiche periodiche nella Società finalizzate alla corretta applicazione delle procedure descritte nel Modello di Organizzazione e dei principi contenuti nel Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza accerta che le procedure interne redatte al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 vengano documentate per iscritto;
- e) verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per attuare il Modello avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- f) programmare le attività di verifica su base annuale, in conformità a un programma preventivamente comunicato all'Amministratore Unico. L'Organismo di Vigilanza dispone verifiche a sorpresa nelle aree "sensibili" ritenute a rischio;
- g) documentare e riportare all'Amministratore Unico le conclusioni relative alle verifiche effettuate, segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;
- h) raccogliere e conservare in uno specifico archivio, riservato solamente all'Organismo di Vigilanza, la documentazione delle informazioni di rilievo ottenute nell'esecuzione delle attività di controllo e verifica, predisponendo quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile ed al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento dello stesso
- i) coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le attività della Società nelle aree a rischio di commissione di reato.
- j) verificare le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- k) definire e aggiornare la lista delle informazioni che gli devono essere trasmesse ai sensi dell'art. 6 del Modello;
- l) presentare ogni anno mesi all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, ove previsto, una valutazione sull'applicazione e sull'adeguatezza rispetto alle prescrizioni del Legislatore ed eventuali proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione delle stesse;
- m) condurre indagini interne volte all'accertamento di presunte violazioni del Modello;
- n) se nell'attività di verifica emergono carenze od omissioni, nella corretta esecuzione del Modello o possibili violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, l'Organismo di Vigilanza richiede con immediatezza ai responsabili delle direzioni aziendali interessate e agli autori delle violazioni (se conosciuti) informazioni e notizie. L'Organismo di Vigilanza dispone con immediatezza i provvedimenti e le misure necessarie per correggere tali mancanze e impedire la commissione di

ulteriori illeciti;

- o) in presenza di violazioni del Modello, o di mancato adeguamento da parte dei dipendenti o funzionari della Società, alle prescrizioni indicate dall'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo procederà alla segnalazione all'Amministratore Unico e ai responsabili delle direzioni aziendali per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

### **3) Conservazione delle informazioni dell'Organismo di Vigilanza**

I verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, le informazioni, le notizie e la documentazione raccolta nell'esercizio delle attività di verifica sono conservati in uno specifico archivio, il cui accesso è consentito solamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza. Lo stesso trattamento di riservatezza si applica ai dati dell'Organismo di Vigilanza presenti su supporto informatico.

Tali informazioni sono considerate riservate; potranno essere poste a conoscenza dell'Amministratore Unico su specifica iniziativa dell'Organismo di Vigilanza o su esplicita e motivata richiesta dell'Amministratore. L'accesso a tale documentazione verrà garantito su specifica richiesta delle Autorità Giudiziarie competenti.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, tratterà i dati personali e le informazioni nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003

### **4) Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza.**

L'Organismo di Vigilanza deve essere messo a conoscenza di ogni informazione, proveniente non solo da collaboratori, a qualsiasi titolo, della Società, ma anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto alle seguenti linee di reporting:

- a) Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari;
- b) Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale;
- c) Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello.

Si ricordano, nel seguito, le modalità di ciascuna delle informative sopra elencate.

#### Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza della Società avrà il compito di informare gli organi societari secondo le due seguenti linee di reporting:

- a) La prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Unico;
- b) La seconda, su base periodica, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, conformemente a quanto previsto nel Modello. Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale  
e formazione del personale.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di:

- a) Assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Codice Etico ed i protocolli aziendali;
- b) Definire la competenza necessaria del personale che possiede mansioni nell'ambito delle attività aziendali nelle aree a rischio di commissione di reato;
- c) Pianificare ed attuare l'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- d) Documentare e valutare l'efficacia dell'attività di informazione svolta.

Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello.

Il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, porterà a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello nell'ambito delle attività nelle aree a rischio di commissione di reato.

La Società deve altresì predisporre quanto occorre per estendere analogo obbligo di informazione anche a carico di tutti i soggetti terzi con i quali intrattiene rapporti professionali, nell'ambito delle attività che costoro svolgono nelle aree a rischio di commissione di reato.

A tale scopo è necessario:

- a) Raccogliere tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque concernenti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello ovvero con le regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nei protocolli e nel Codice Etico;
- b) Rendere noto con la massima tempestività possibile ogni problema riscontrato nell'applicazione delle disposizioni del Modello. L'Organismo di Vigilanza, al fine di adempiere ai propri compiti, potrà avere libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali rilevanti.

Gli organi amministrativi della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni relative:

- alle conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno da cui risultano eventuali responsabilità per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001
- alla presenza di anomalie o elementi sospetti riscontrati dalle funzioni ispettive
- alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e dei provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel modello:
- alle comunicazioni di inizio di procedimenti da parte della polizia giudiziaria, o di altra autorità – anche amministrativa- nei confronti della Società o dei legali rappresentanti per reati che potrebbero aver violato le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001
- alle richieste di assistenza legale proposte dai soci, amministratori, dirigenti o dipendenti a seguito

di procedimenti aperti per la commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001

- alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri
- ai verbali delle riunioni dell'Assemblea e del Collegio Sindacale
- alla variazione delle aree di rischio, alla realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel modello di organizzazione
- ai contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione e alle erogazioni di fondi e contributi pubblici ricevuti dalla Società
- alla relazione del Collegio Sindacale, ove previsto
- alle informazioni relative ai clienti e fornitori della Società indagati per reati ex D.Lgs. n. 231/2001;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dal personale, dirigente e non;

I responsabili per la sicurezza sul lavoro e l'Amministratore Unico dovranno aggiornare l'Organismo di Vigilanza sulle procedure di sicurezza, il loro rispetto, eventuali modifiche e in caso di verifica di un infortunio sul lavoro.

Annualmente dovrà essere presentata all'Organismo di Vigilanza una relazione sullo stato degli adempimenti in materia di sicurezza.

Sarà facoltà dell'Organismo di Vigilanza partecipare alle riunioni periodiche previste dalle vigenti normative di legge in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

#### **5) Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello.**

I funzionari, dipendenti della Società, e i destinatari del Modello hanno l'obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza della presenza di possibili violazioni del Modello, o la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001, per agevolare tali comunicazioni, è stato diffuso l'indirizzo email del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni, in linea con principi del Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima e contenere ogni necessario riferimento ad ogni violazione o sospetto di violazione delle prescrizioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza opererà in modo da assicurare i segnalatori contro forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalatore, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società ovvero delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le azioni da adottare, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere all'effettuazione di una indagine interna.

In ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, qualora dipendente della Società, ovvero sanzioni di natura contrattuale, qualora soggetto terzo, in quanto la segnalazione è stata effettuata nell'adempimento dei doveri di fedeltà e diligenza del lavoratore,



piuttosto che nell'adempimento di un obbligo contrattuale di buona fede e correttezza, al fine di scongiurare la commissione di un reato.

La Società garantisce che il membro dell'Organismo di Vigilanza non potrà essere soggetto a ritorsioni in conseguenza dei compiti assegnati: la medesima protezione viene assegnata ai dipendenti e funzionari della Società che collaborano con l'Organismo di Vigilanza.

#### **6) Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza - Autonomia operativa e finanziaria.**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sull'attuazione e sull'idoneità del Modello di organizzazione della Società presentando all'Amministratore Unico le integrazioni e i miglioramenti da apportare al Modello.

L'Amministratore Unico rappresenta l'unico organo che ha l'obbligo di prevenire i reati e il potere di modificare il Modello.

A favore dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico potrà stipulare una forma di assistenza assicurativa.

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate all'Organismo di Vigilanza, nel modello di organizzazione la Società ha previsto che:

- le attività dell'Organismo di Vigilanza non devono essere preventivamente autorizzate da alcun organo della Società
- l'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutte le informazioni e ai documenti della Società compresi quelli disponibili su supporto informativo e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale della Società
- le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza in ordine alla adeguatezza del Modello non sono soggette alla valutazione degli organi della Società; ciò nonostante, rimane in capo all'Amministratore Unico la responsabilità in merito all'adeguatezza del Modello
- l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre, in autonomia e senza alcun preventivo consenso, delle risorse finanziarie stanziare dall'Amministratore Unico su specifica richiesta dell'Organismo di Vigilanza al fine di svolgere l'attività assegnata. Assieme alla relazione annuale verrà presentato rendiconto delle spese sostenute (es: trasferte, consulenze esterne, specialistiche, ecc.).

San Ferdinando (RC), 18.02.2021

**L'Amministratore Unico**  
**F.to Careri Salvatore**