

Essedi Operatori Doganali S.R.L.

Modello Organizzativo di Gruppo ai sensi del D.lgs. 231/01

Il documento in oggetto è stato realizzato sulla base delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria approvate il 07 marzo 2002 ed aggiornate a marzo 2014 e giugno 2021

DELIBERA DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL “SISTEMA 231”.	VERBALE DI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 05/12/2025
--	---

I documenti del “SISTEMA 231” sono resi disponibili sul server dell’Azienda.

Si rende noto che ogni copia cartacea potrebbe, quindi, non essere stata sottoposta ad aggiornamento.

Si raccomanda, pertanto, il controllo sullo stato di revisione.

REVISIONI DEL DOCUMENTO:

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE
00	06/09/2024	Nuova emissione

Sommario

Premessa	4
1 IL MODELLO DELL'AZIENDA	5
1.1 La funzione del Modello	7
2 PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	7
3 RILEVAZIONE E MAPPATURA DEI RISCHI	11
3.1 Metodologia di valutazione del rischio	11
I fase: interviste ai referenti aziendali	11
II fase: Risk Assessment	12
3.2 Aggiornamento periodico del Risk Assessment	14
3.3 Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte	14
4 I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO	14
4.1 Il sistema organizzativo generale	14
4.2 Il sistema delle deleghe e delle procure	15
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
5.1. Premessa	17
5.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
5.3. Budget dell'Organismo di Vigilanza	20
5.4. Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
6 FLUSSI INFORMATIVI GENERALI	23
6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi societari	23
6.2 Informazioni all'Organismo di Vigilanza	24
6.3 Sistema "WHISTLEBLOWING"	26
7 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26
7.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale	26
7.2 Selezione del personale	27
7.3 Informativa nei confronti di collaboratori esterni e partners	27
7.4 Selezione di collaboratori esterni e partners	27

7.5 Informativa a clienti e fornitori	28
8 SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
8.1 Principi generali	28
8.2 Personale dipendente.....	28
8.3 Responsabili di Funzione e/o eventuali Procuratori speciali.....	29
8.4 Lavoratori autonomi.....	30
8.5 Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con le società del Gruppo.....	30
8.6 In ambito Whistleblowing.....	30
9 ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	31
9.1 Misure nei confronti degli Amministratori	31
9.2 Misure nei confronti dei Responsabili di Funzione e/o eventuali Procuratori speciali	31
9.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners.....	31
10 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	31
11 LE SANZIONI PER LA SOCIETÀ	32
12 MODELLO E CODICE ETICO DI GRUPPO	32
12. 1 Aggiornamento del Modello Organizzativo.....	33
13 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI E RELATIVA DOCUMENTAZIONE	34
ALLEGATO 1 ELENCO REATI PRESUPPOSTO.....	35
ALLEGATO 2: TABELLA DI RIFERIMENTO PROTOCOLLI DI APPLICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	46
ALLEGATO 4: NORMATIVA.....	48
ALLEGATO C): LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING.....	53

Premessa

Customs Support Group, con sede nei Paesi Bassi, è riconosciuto come il principale fornitore indipendente, digitale e neutrale di servizi doganali in Europa. Fornisce consulenza alle imprese che importano ed esportano merci da e verso paesi terzi, offrendo assistenza in materia di IVA, effettuando valutazioni del rischio, gestendo e verificando la documentazione, sovrintendendo l'amministrazione e supportando nei controlli fisici delle spedizioni, nonché espletando le dichiarazioni di importazione ed esportazione presso le autorità doganali competenti.

Il Gruppo è attualmente operativo nei Paesi Bassi, Belgio, Germania, Francia, Regno Unito, Polonia, Italia, Irlanda, Finlandia, Svezia e Svizzera.

Oltre ai tradizionali servizi di assistenza doganale e digitali, offre consulenza specialistica e servizi di controllo e misurazione dei gas.

Supporta i propri clienti nel massimizzare la conformità normativa, nell'ottenere un'efficienza operativa ottimale, nell'ottimizzazione dei dazi d'importazione e nella pianificazione tariffaria, promuovendo uno sviluppo continuo in un contesto doganale in costante evoluzione.

Nell'ambito dell'espansione del proprio mercato in Italia, il Gruppo opera attraverso la NewCo **CS Italy S.r.l. (d'ora in poi CS Italy)**, tramite la quale ha formalizzato l'acquisizione di numerose società controllate sul territorio nazionale.

Di seguito:

- **Sernav S.r.l** e le sue controllate: **Marittima Servizi S.r.l.**, **International Custom Services S.r.l.** (ICS Genova) e **ICS Livorno S.r.l.**
- **Mollica Customs Services S.r.l.**
- **Essedi Operatori Doganali S.r.l**
- **M.C.S Mediterranean Customs Services Srl (MCS Genova)**
- **M.C.S Mediterranean Customs Services Srl (MCS La Spezia Livorno)**
- **Errek Srl**

fungendo da Capogruppo per le stesse e per le future acquisizioni.

Nell'ambito di questa organizzazione risultano accentrate, per le aziende del Gruppo, le seguenti funzioni trasversali, regolate da appositi contratti di servizio:

- Compliance;
- Amministrazione;
- Finanza;
- Gestione Risorse umane;
- IT/Privacy;
- Commerciale;
- Ambiente;
- Attività di consulenza.

CS Italy S.r.l., orienta e indirizza tutte le proprie controllate nell'assistenza ai clienti italiani per i processi di importazione ed esportazione a livello globale, attraverso i servizi di consulenza erogati dalle suddette società.

Tali servizi comprendono tutte le attività legate ad origine, classificazione, valore in dogana e altre tematiche doganali, inclusi il conseguimento della certificazione AEO e l'ottenimento dei permessi necessari per l'importazione ed esportazione di specifici prodotti.

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



L'ordinamento giuridico considera unitariamente il Gruppo solo nella prospettiva economica. Dal punto di vista del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Il Gruppo non è un ente, ma un insieme di aziende; pertanto, non è configurabile una responsabilità del Gruppo, ma delle singole aziende, se del caso, e quindi una responsabilità nel Gruppo¹.

1 II MODELLO DELL'AZIENDA

La Capogruppo richiede a tutte le società di porre estrema attenzione alla Responsabilità Sociale e, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali, procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e di gestione aziendale e di richiedere a tutte le società del Gruppo formale accettazione dello stesso che diventerà così Modello di Gruppo (**da ora in poi anche Modello**) previsto dal D. Lgs n. 231/2001 nonché ai futuri aggiornamenti a seguito di evoluzioni normative.

La Capogruppo ha deciso di estendere a tutte le società del Gruppo il medesimo "**Sistema 231**" costruito ai sensi del D. Lgs n. 231/01, che prevede al suo interno i documenti di seguito elencati e che costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante e sostanziale del presente Modello:

1. Codice Etico² di Gruppo (da ora in poi anche Codice Etico);
2. Company Policy
3. Modello – Parte Generale di Gruppo;
4. Protocolli di applicazione – Parte Speciale (saranno condivisi i Protocolli di prevenzione dei reati, propri delle funzioni centralizzate per il Gruppo, che siano comuni a tutte le società; resteranno invece distinti i Protocolli specifici che sono caratteristici di ciascuna società del Gruppo);
5. Report;

¹ Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014), non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un Gruppo di società.

Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate. Dunque, occorre stabilire in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo possano essere chiamate a risponderne le altre società, in particolare la Capogruppo.

Inoltre, la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016 che ha fatto proprio il principio di diritto elaborato dalla Corte con la sentenza Cass., V Sez. pen., sent. n. 24583 del 2011) ha chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto.

La responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che: (i) all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e (ii) la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del D. Lgs. n. 231 del 2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

Perché anche un'altra società del Gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o a un'altra società del Gruppo.

Se i soggetti apicali della Capogruppo si ingeriscono in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata, così da rendere apparente l'autonomia giuridica di quest'ultima, i vertici della holding si qualificano come amministratori della stessa. Il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non possono creare di per sé una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (art. 40, comma 2, c.p.). Non c'è alcuna disposizione che preveda, in capo agli apicali della controllante, l'obbligo giuridico e i poteri necessari per impedire i reati nella controllata. Nelle società del Gruppo, giuridicamente autonome, le funzioni di gestione e controllo sono svolte dai relativi amministratori (art. 2380-bis c.c.), i quali potranno legittimamente discostarsi dalle indicazioni provenienti dalla holding, senza incorrere in responsabilità verso quest'ultima. L'articolo 2497 c.c., in tema di direzione e coordinamento, non individua in capo alla controllante alcun potere peculiare, che non sia spiegabile alla luce del controllo azionario di cui dispone. **Non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.**

² Con ordinanza n. 23427/2023 del 1° agosto 2023, la Corte di Cassazione Sez. II Civile ha affermato che il Codice Etico aziendale assume la funzione di completamento del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

6. Allegati al Modello:

- All. 1 Elenco Reati;
- All. 2 Tabella di riferimento dei Protocolli di applicazione del Modello Organizzativo (di Gruppo e individuali);
- All. 3 Organigramma Aziendali;
- All. 4 Normativa di riferimento – D. Lgs n. 231/01;
- All. A) Relazioni di audit (General Survey) espletate dall’OdV ;
- All. B) Relazioni semestrale al CDA espletate dall’OdV;
- All. C) La disciplina del Whistleblowing;
- All. D) Policy Whistleblowing;

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, l’adozione di tale Modello, che si intende della Capogruppo ed approvato anche dalle singole società del Gruppo, possa costituire un valido strumento esimente della Responsabilità amministrativa/penale a tutela del valore rappresentato dall’Assemblea dei soci nonché uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto delle stesse, affinché tengano nell’espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs n. 231/2001.

La consapevolezza della Capogruppo è stata quella che ha portato a realizzare l’analisi sulle aree di rischio che la stessa può correre in seguito alla propria evoluzione organizzativa e ad assumere il Modello che di seguito viene introdotto che va ad associarsi al modello di responsabilità descritto all’interno del **Programma Europeo Operatore Economico Autorizzato (AEO)**.

L’art. 6 del D. Lgs. 231/01 disciplina che il Modello preveda specifici **Protocolli** diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni delle Aziende in relazione ai reati da prevenire.

Tali Protocolli devono essere realizzati sulla base di un’analisi delle attività svolte nell’ambito delle Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto stesso, possono considerarsi a rischio di illeciti.

Da questa analisi discende la realizzazione dei Protocolli, di cui sopra, i quali, per il **Gruppo Customs Support Italy** saranno differenziati tra quelli condivisi da tutte le società del Gruppo, per le aree di rischio reato presupposto comuni e applicabili alle funzioni accentrate, e quelli specifici per ciascuna società, per quelle aree di rischio reato presupposto singolarmente applicabili.

Per la redazione degli stessi si procede all’individuazione delle Aree a Rischio (o “aree sensibili”) con Valutazione dei Rischi di commissione reati presupposto, così come richiesto dalla normativa in questione.

Il medesimo criterio sarà utilizzato nelle future revisioni dei Protocolli già in essere nonché in quelli che verranno adottati.

1.1 La funzione del Modello

Il presente Modello mira a definire dei meccanismi di controllo interno rispondenti a criteri particolarmente razionali e rigorosi, essendo volti a presidiare ambiti di attività, così delicati, quali quelli relativi allo svolgimento di funzioni “*lato sensu*” pubbliche o comunque alle stesse strumentalmente collegate.

La Capogruppo ha dunque individuato le proprie aree di attività esposte ai maggiori rischi di commissione dei reati ed ha provveduto alla conseguente definizione di **Protocolli**/processi aziendali al fine di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto delle Società del Gruppo pienamente consapevoli del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo e non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti delle stesse;
- ribadire che il Gruppo condanna in maniera decisa i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti ed ai principi affermati nel Codice Etico di Gruppo e che cercano in tutti i modi di evitare e prevenire tali comportamenti;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello e dei principi affermati nel Codice Etico di Gruppo³ costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alle Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire, grazie ad un’azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all’implementazione di strumenti *ad hoc* e mediante l’estensione del presente Modello alle Società del Gruppo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei dipendenti, organi sociali, consulenti e *partners*, che operino per conto o nell’interesse del Gruppo, nell’ambito delle Aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei **Protocolli** e, quindi, del Modello adottato, nonché la consapevolezza del valore sociale di tale Modello quale strumento di prevenzione dei reati e del valore etico del lavoro.

2 PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto del Programma Europeo Operatore Economico Autorizzato (AEO), valutato idoneo a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti, il Gruppo ha individuato:

- 1) I principi di *Governance* adottati, anche in via di fatto, dalle Società;
- 2) le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa **nonché il Programma Europeo Operatore Economico Autorizzato (AEO)**;

³ Gli organi sociali, gli Amministratore delegati e gli Apicali dell’Azienda “in via diretta”, i lavoratori dipendenti ed i collaboratori esterni, limitatamente e rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e codici comportamentali e nelle specifiche clausole inserite nei contratti, in attuazione dei seguenti principi, sono tenuti ad osservare i principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo.

- 3) La Company Policy;
- 4) la Policy per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing (che costituisce parte integrante al presente Modello);
- 5) le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di *reporting*;
- 6) il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati;
- 7) il sistema disciplinare di cui al presente Modello;
- 8) il sistema disciplinare riconducibile alle **tematiche Whistleblowing**;
- 9) in generale, la normativa italiana ed Europea applicabile.

I Principi cardine a cui il Modello si ispira, sono, oltre ai principi sopra indicati:

- le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Aree di attività a rischio;
- La Direttiva UE 2019/1937, del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione nonché il Dlgs del 10 marzo 2023 n. 24 "**Decreto "Whistleblowing"**", le Linee guida Anac del 12 luglio 2023 n. 311 e la Guida Operativa di Confindustria dell'Ottobre 2023;
- i requisiti indicati dal D. Lgs n. 231/2001 ed in particolare:
 - ✓ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico di Gruppo;
 - ✓ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs n. 231/2001;
 - ✓ la messa a disposizione all'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un **budget** prestabilito;
 - ✓ l'attività di verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
 - ✓ la mappatura delle aree a rischio (Processi sensibili) ed il costante aggiornamento del Modello (Parte speciale), in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
 - ✓ modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs n. 231/2001;
 - ✓ un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello;
 - ✓ un sistema di segnalazione degli illeciti ai sensi del D.Lgs n. 231/01 e del D.lgs 24/2023.

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ✓ la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs n. 231/2001;
 - ✓ il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - ✓ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - ✓ la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Più nello specifico, le componenti sopra descritte devono, quindi integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di **principi di controllo**, fra cui:

- ***“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.***

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure, ad esempio in ambito informatico, può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal d. lgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e dal GDPR per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

- ***“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.***

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

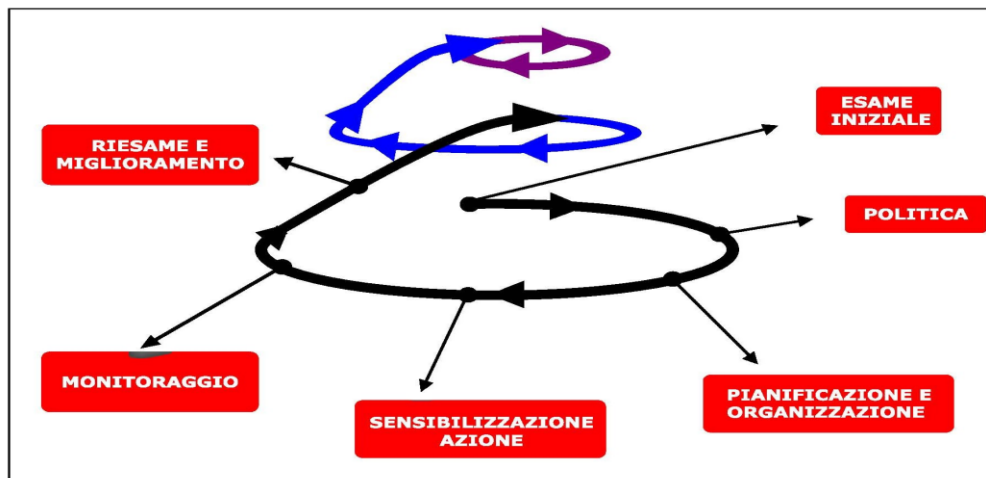
Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

- ***“Documentazione dei controlli”.***

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Ad esempio, ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale di seguito riportato:



I controlli coinvolgeranno, con ruoli diversi, anche l'Organo di Gestione e amministrazione delle società ed il Collegio Sindacale ove previsto, nell'ambito e secondo quanto stabilito da leggi, normative e codici di comportamento vigenti. La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia dei controlli aziendali è strutturata, come previsto dal CoSO Report⁴ (Internal Control Integrated Framework) e come suggerito nel Corporate Governance Paper AIIA (Associazione Italiana Internal Auditors) - Approccio integrato al sistema di controllo interno - su tre livelli:

- **un primo livello che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi:** si tratta di quei controlli procedurali, informatici, comportamentali, amministrativo-contabili, etc. svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione.

Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità; sono controlli di tipo sia gerarchico che funzionale finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;

- **un secondo livello che presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali,** rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio;
- **un terzo livello che garantisce la validità del disegno e del funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno.** Il terzo livello è peraltro caratterizzato da piani di miglioramento continuo definiti dall'OdV e dal Management⁵. Quest'attività è svolta dall'Organismo di Vigilanza attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

⁴ Il cd. "CoSO Report", ossia l'Internal Control Integrated Framework, cd. CoSO Report (ultima versione del maggio 2013) individua le seguenti cinque componenti del Sistema di controllo interno (S.C.I.), tutte interessate dai tre obiettivi di: i) efficienza operativa (controllo di gestione); ii) adeguatezza informativa (controllo amministrativo-contabile); iii) conformità alla normativa (compliance), vale a dire:

- Ambiente di controllo (Control Environment): atmosfera di controllo e redazione dei report finanziari;
- Valutazione del rischio (Risk Assessment): processo per la gestione dei rischi, a sua volta suddiviso in Event identification, Risk assessment e Riskresponse;
- Attività di controllo (Control Activities): procedure e azioni intraprese per realizzare gli obiettivi aziendali;
- Informazione e comunicazione (Information & Communication): scambio di informazioni per il controllo dell'azienda (sistema informativo aziendale);
- Monitoring: monitoraggio del sistema di controllo.

⁵ Si intende sia Management di tipo operativo (Responsabili di Funzione e di Direzione), sia l'Alta Direzione (Amministratori Delegati, Consigli di Amministrazione, etc.), secondo l'oggetto e l'importanza dei temi trattati.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto.

3 RILEVAZIONE E MAPPATURA DEI RISCHI

La consapevolezza della Capogruppo è stata quella che ha portato a realizzare un'analisi finalizzata a valutare il rischio di commissione dei reati presupposto, previsti dal D. Lgs n. 231/01 e volta ad adottare il Modello, che andrà ad integrarsi con il Programma Europeo Operatore Economico Autorizzato (AEO).

La predetta analisi è stata condotta per la Capogruppo e verrà condotta per tutte le società del Gruppo, tenendo presente le specificità di ciascuna, quali società di diritto privato. Con riferimento all'attività svolta, la Capogruppo ha deciso di supervisionare e monitorare le aree a rischio commissione reato, che vengono considerate le uniche a cui applicare il presente Modello in base alle caratteristiche organizzative del Gruppo, che possano comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto, e riportate in specifico documento.

3.1 Metodologia di valutazione del rischio

Il Modello si basa sull'individuazione delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

I fase: interviste ai referenti aziendali

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è l'identificazione delle risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti in ciascuna delle società del Gruppo; queste risorse sono state intervistate da tecnici qualificati in materia legale, durante le attività di Risk Assessment, al fine di avviare il processo di sensibilizzazione rispetto:

- alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001,
- alle attività di adeguamento al predetto Decreto,
- all'importanza del rispetto delle regole interne adottate per la prevenzione dei reati,

per costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa del Gruppo, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Durante le interviste è stata raccolta e analizzata la documentazione rilevante e disponibile, al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e identificare le aree aziendali oggetto di analisi⁶.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per CS Italy S.r.l., è stata analizzata, come in parte riportato già al precedente paragrafo 2, la seguente documentazione:

- Organigramma aziendale;
- Visura camerale;
- Company Policy;
- Regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- Disposizioni e comunicazioni organizzative;
- Procedure e istruzioni operative;
- **Policy Whistleblowing;**
- Nomine, incarichi;

⁶ Vista la tipicità delle attività, i fattori ambientali previsti sono tipicamente esigui in quanto legati solo alle attività di ufficio e non hanno richiesto, pertanto, l'implementazione di una fase di verifica del Risk Assessment.

- Altra documentazione utile.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato il Gruppo con riferimento alle aree sensibili legate al Decreto.

L'obiettivo di tale analisi iniziale è quello di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i presidi già esistenti, atti a mitigare i predetti rischi.

Il fase: Risk Assessment

A conclusione della prima fase sono stati identificati i processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: selezione del personale, predisposizione del bilancio, commerciale, rapporto con le autorità ispettive, salute e sicurezza sul lavoro, appalti etc.) nel cui ambito possono essere commessi i reati. È stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Capogruppo, in un secondo momento anche per ciascuna delle Società del Gruppo, con evidenza delle funzioni aziendali coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verificazione dei reati presupposto. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti che sono poi stati condivisi con le risorse intervistate e rimarranno a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata. È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello.

I cambiamenti organizzativi e gli aggiornamenti normativi (es: introduzione di nuovi reati presupposto, modifiche al Decreto 231, ecc.) comporteranno il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività e modifiche.

La valutazione del rischio, volta a determinare il grado di rischio di commissione dei reati oggetto di valutazione, consta di due passaggi:

1. una *prima valutazione*, avente ad oggetto il **Rischio Inerente (R.I.)**, ovvero sia il rischio-reato connesso ad una determinata attività a prescindere dall'adozione di un sistema interno di gestione e controllo del rischio (**Sistema di Controllo= S.C.**).

La formula utilizzata nell'analisi dei rischi è stata la seguente: **R.I. = (P*I)** dove, Il valore del Rischio Inerente (R.I.) è calcolato quale risultante della moltiplicazione di due indici:

- **PROBABILITA'** di commissione del reato (misurabile in una scala di 5 livelli);
- **IMPATTO** sull'azienda dalla commissione del reato, dunque, la gravità del danno atteso (misurabile in una scala di 5 livelli).

Il risultato derivante dall'applicazione della formula ha consentito di stabilire se il rischio-reato inerente ad una determinata attività dovesse considerarsi **BASSO, MEDIO** o **ALTO**, secondo i parametri riportati nella tabella seguente:

		IMPATTO				
		1	2	3	4	5
		(Marginale)	(Minore)	(Soglia)	(Serio)	(Superiore)
PROBABILITA'	1 (Improbabile)	1	2	3	4	5
	2 (Poco probabile)	2	4	6	8	10
	3 (Probabile)	3	6	9	12	15
	4 (Molto probabile)	4	8	12	16	20
	5 (Altamente probabile)	5	10	15	20	25

Il Rischio Inerente viene considerato:

- BASSO (B), in caso di valore Pxl minore o uguale di 4
- MEDIO (M), in caso di valore Pxl compreso tra 5 e 12
- ALTO (A), in caso di valore Pxl maggiore di 12

2. Successivamente al calcolo del Rischio Inerente, è stato valutato con i medesimi parametri il **Rischio Residuo (= R.R.)**, ossia il rischio-reato da ritenersi residuale al netto del Sistema di Controllo (S.C.) già esistente all'interno delle società.

Il Sistema di Controllo è costituito dalle regole organizzative (es. procedure, controlli, istruzioni operative, prassi) già facenti parte del sistema organizzativo aziendale che intervengono ad abbattere il grado di rischio, coincidente con le risultanze emerse dalla disamina documentale e dalle interviste condotte con gli esponenti delle aree a rischio.

La formula è la seguente: **Rischio Inerente (R.I.) - Sistema di Controllo (S.C.) = Rischio Residuo**

Qualora il Sistema di Controllo non possa ritenersi di per sé sufficiente a contenere il rischio entro un livello “accettabile”⁷, si valutano i *gaps* da colmare (*gap analysis*) al fine di contenere il rischio entro detto limite.

L’esito della valutazione di rischio consentirà, quindi, di determinare se le misure di controllo (S.C.) già presenti nell’attività sensibile possano ritenersi adeguate a contenere il rischio entro livelli di accettabilità, o se necessitano di ulteriori misure o interventi (c.d. “GAP ANALYSIS”).

Qualora si rilevi la necessità di ulteriori misure, ad esse verrà indicato un grado di priorità, BASSO (B), MEDIO (M) o ALTO (A) a seconda del grado di Rischio Residuo risultante dalla fase di risk assessment.

3.2 Aggiornamento periodico del Risk Assessment

Per il mantenimento dell’efficacia del Modello è necessario, in occasione di modifiche impattanti sul Sistema 231 – quali modifiche organizzative o normative - procedere all’aggiornamento del **Risk Assessment**.

Unitamente agli eventi significativi sopra riportati, si fa presente come l’esito dei futuri **audit di General Survey**, effettuati dall’OdV, possano avere un impatto sul valore di rischio, ad esempio nel caso in cui le misure adottate non si rivelino efficaci.

3.3 Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte

Si riporta in **allegato 2** per ogni Protocollo di prevenzione reato presupposto considerato, che possa comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto per le società del Gruppo, l’elenco delle funzioni aziendali coinvolte relativamente ai reati presupposto applicabili.

4 I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO

4.1 Il sistema organizzativo generale

Tutte le società del Gruppo si doteranno di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, **Protocolli**, ecc.) improntati ai seguenti principi di carattere generale:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all’interno delle società, nell’organizzazione infragruppo e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

⁷ Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato). Secondo le Linee Guida di Confindustria, nel caso del D. Lgs. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva: è pertanto importante che ai fini dell’applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal decreto 231, **la soglia concettuale di accettabilità va rinvenuta:**

- nel caso dei reati *dolosi*, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non **FRAUDOLENTEMENTE**;
- nel caso dei reati *colposi*, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non con una violazione del Modello Organizzativo nonostante il puntuale controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza.

I **Protocolli** interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:

- ✚ distinzione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- ✚ trasversalità di alcuni Protocolli tra funzioni aziendali diverse, in quanto i comportamenti omissivi e/o commissivi possono essere compiuti da Apicali/Subordinati che gestiscono attività inerenti processi differenti;
- ✚ traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- ✚ adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- ✚ l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definiti chiaramente e precisamente mediante appositi ordini di servizio, resi disponibili a tutti i dipendenti;
- ✚ devono essere definite apposite *policy* e **Protocolli** operativi che regolino, tra l'altro, i processi di selezione e qualifica dei principali fornitori aziendali, i processi di affidamento degli incarichi in base ad appositi criteri di valutazione, i processi di gestione del primo contatto e delle attività commerciali nei confronti di clienti pubblici, di gestione dei rapporti istituzionali o occasionali con soggetti della P.A.;
- ✚ devono essere suddivise per fasi e distribuite tra più funzioni le attività di selezione dei fornitori in senso ampio, di fruizione di beni e servizi, di verifica del rispetto delle condizioni contrattuali (attive e passive) all'atto della predisposizione/ricevimento delle fatture, di gestione delle spese di rappresentanza e degli omaggi e le altre attività a rischio di reato;
- ✚ devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti;
- ✚ per le varie tipologie di rapporti di lavoro devono essere previsti dei sistemi di valutazione del personale nella fase di selezione.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, devono, inoltre, essere rispettate le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario ed il controllo di gestione delle società nonché, in generale, la normativa applicabile.

4.2 Il sistema delle deleghe e delle procure

In linea di principio, il sistema delle Deleghe e delle Procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, quindi, al fine di prevenire la commissione dei reati, la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "Delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. La "Procura" è, invece, il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

a) tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.) per conto della società, nonché tutti coloro che:

- ✚ siano coinvolti nella predisposizione del bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni previste dalla legge e destinate ai soci o al pubblico,
- ✚ abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con gli organi di controllo societari,
- ✚ abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di controllo,

☒ rappresentano la Società negli atti aventi efficacia nei confronti di terzi

le cui condotte possano integrare le fattispecie di reato previste nel Modello, devono essere muniti di specifica Delega o Procura notarile.

- b) a ciascuna Procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma aziendale;
- d) i poteri gestionali attribuiti con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- f) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- g) devono essere implementate idonee modalità di controllo da parte del delegante sull'effettivo svolgimento delle attività delegate;
- h) la Procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- i) con specifica procedura devono essere disciplinate modalità e responsabilità per garantire l'aggiornamento tempestivo delle Deleghe e/o Procure.

Poteri autorizzativi e di firma

Vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare. Ma occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle Procure a terzi.

La Delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità.

A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.

In particolare, è opportuno che l'attribuzione delle Deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle Deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di Deleghe e Procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, segnalando eventuali

modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Premessa

L'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001 prevede che l'Azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'Organo di Gestione e Amministrazione della società ha, fra l'altro:

- a. adottato Modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati e fatto tutto quanto possibile perché risultino efficacemente attuati;
- b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un Organismo dell'Azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza).

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale.

L'Organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di vigilanza, occorre valutare attentamente i compiti ad esso conferiti dalla legge, nonché i requisiti necessari ai fini dell'adeguato svolgimento di tali compiti, alla luce della giurisprudenza maturata sul punto.

5.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
 - **suggerimenti e proposte di adeguamento** del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi. Le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e/o sottoposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
 - **follow-up**: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, dall'ODV e/o direttamente dalla Capogruppo purché in *Compliance* generale.

In relazione alle **nuove tematiche Whistleblowing** (per come da dlgs 24/2023), rinviando agli **Allegati C e D** la trattazione più nel dettaglio, di seguito si sottolineano, a mero titolo indicativo e non esaustivo, i compiti dell'ODV:

- **vigilare** sulla tempestiva adozione dei **canali di segnalazione** interni predisposti dal Gruppo e sulla loro rispondenza;

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



- **vigilare** sull'avvenuta adozione delle **Policy interne** sul Whistleblowing;
- **vigilare** sulla **formazione, informazione e diffusione** di quanto previsto nel Modello Organizzativo e nelle Policy interne sul Whistleblowing (in particolare ex art. 5, lett. e) D.Lgs. 24/2023);
- **vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;**
- **vigilare sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza** di quanto previsto nel Modello e nelle Procedure interne sul Whistleblowing (a titolo esemplificativo: verificare il rispetto dell'art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023 quanto al soggetto individuato come Gestore, compiere verifiche periodiche a campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, sull'eventuale applicazione del sistema disciplinare, sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione);
- **ricepire le segnalazioni Whistleblowing ricevute dal Team di segnalazione di esclusivo ambito d.lgs. 231/01** ed avviare, se ritenuto necessario, le relative investigazioni nonché la gestione delle stesse, per come da Policy a cui si fa rimando per completamento;
- **ricevuti, dal Team di segnalazione i flussi informativi su tutte le segnalazioni Whistleblowing**, anche se non di esclusiva materia 231/01 considerarli al fine del monitoraggio del MOG e buon andamento complessivo;

Nello specifico, ove emergano disfunzionalità del Modello Organizzativo, **il Team di segnalazione** deve immediatamente segnalarlo all'ODV.

In tutti gli altri casi, l'OdV deve ricevere flussi informativi periodici **dal Team di segnalazione** (semestralmente), al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento e al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello.

Dal punto di vista operativo, l'OdV, in aggiunta a quanto sopra in ambito strettamente Whistleblowing, ha il compito di:

- effettuare interventi e verifiche periodiche sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati, sulla base di un programma annuale elaborato dall'OdV stesso, volti all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare affinché:
 - le procedure, compreso quanto disciplinato nella Policy Whistleblowing (cui si fa completo rimando in merito alle tematiche trattate), ed i controlli da esso contemplati siano applicati dai Destinatari e documentati in maniera conforme;
 - i principi etici siano rispettati;
- stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti, informativi e non, atti a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello e del Codice Etico verificando ed approntando, laddove necessario, i manuali di controllo;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del Modello Organizzativo o si verifichi la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.
- segnalare eventuali carenze/inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati rilevanti ai fini del Decreto e verificare che i Referenti Aziendali provvedano ad implementare le misure correttive;
- suggerire procedure di verifica e monitoraggio adeguate, tenuto conto della responsabilità di controllo delle attività in capo ai Referenti Aziendali;
- avviare indagini interne nel caso sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;
- verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di servizio di maggior rilievo conclusi dalle Società nell'ambito delle Aree a Rischio;
- segnalare all'Organo di Gestione e Amministrazione delle società, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla

Capogruppo e, a seguito di successiva adozione del Modello anche da parte di ciascuna delle società appartenenti al Gruppo, anche per queste ultime.

- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello, del Codice Etico e delle Procedure aziendali tra i Destinatari, assicurando la predisposizione della documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero di specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato, secondo quanto previsto al paragrafo di riferimento;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle Aree a Rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione ecc.);
- richiedere che il Modello e il Codice Etico di Gruppo siano aggiornati, curando che vengano adeguati alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi del Gruppo o di una delle società appartenenti;
- collaborare alla predisposizione ed integrazione della "normativa" interna (Codici deontologici e di comportamento, Istruzioni operative, Manuali di controllo, Policies specifiche, etc.);
- richiedere l'aggiornamento periodico della mappa dei rischi, e verificarne l'effettivo aggiornamento tramite verifiche periodiche mirate sulle attività a rischio. A tal fine l'OdV deve ricevere da parte dei Responsabili di funzione la segnalazione delle eventuali situazioni che possono esporre le società al rischio di reato;
- Identificare un sistema di verifica mensile mediante invio, da parte dell'Ufficio legale dell'OdV, della richiesta di report emessa dal Responsabile ad ognuno delle figure aziendali che rispondono dei processi specifici; a tale richiesta di compilazione di report predisposto dal Responsabile, i singoli Referenti saranno chiamati a rispondere sotto la propria diretta responsabilità esclusivamente se ci sono notizie rilevanti da segnalare (regola del silenzio-diniego);
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per il corretto svolgimento del proprio compito l'OdV deve quindi:

- avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, alle persone ed a tutta la documentazione aziendale (documenti e dati), nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti (operazioni finanziarie, patrimoniali, economiche e tutte quelle operazioni che più in generale riguardano la gestione del Gruppo e/o delle singole società appartenenti) dai soggetti responsabili; a tal fine, l'Organismo di Vigilanza può richiedere alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, tutte le informazioni ritenute necessarie per l'espletamento delle proprie attività;
- avere assegnate le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza, compreso un **budget** (autonomi e proposto dall'OdV) adeguato alle attività necessarie al suo compito (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.);
- avere la facoltà, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate, di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie, compiti di natura tecnica (sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità);
- emettere un regolamento che disciplini lo stabilire un calendario delle attività e le modalità relative alle riunioni e gestione delle informazioni;
- riunirsi a cadenza stabilita nel corso dell'anno e tutte le volte che lo riterrà necessario o vi fosse urgenza; gli incontri verranno verbalizzati e le copie dei verbali verranno custodite dall'OdV e dalla Capogruppo in apposita cartella accessibile solo ai soggetti autorizzati dalla stessa.

Risulta opportuno, inoltre, precisare, che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



- l’OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni delle società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231, coordinandosi con gli organi di controllo ove esistenti (es: Collegio sindacale, Comitato gestione rischi);
- l’OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell’ausilio di tutte le strutture delle società, ovvero di consulenti esterni (es: Revisore contabile per la verifica sulla corretta applicazione dei Protocolli di prevenzione dei reati tributari e societari).

Peraltro, nel contesto delle procedure di predisposizione del budget aziendale, l’Organo di Gestione e Amministrazione della Capogruppo dovrà formalmente approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie (**budget autonomo**), proposta dall’OdV, della quale quest’ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.).

5.3. Budget dell’Organismo di Vigilanza

In merito al budget autonomo di spesa affidato all’Organismo di Vigilanza, le principali voci d’investimento sul Modello sono:

- ✚ gestione e aggiornamento del Modello organizzativo;
- ✚ monitoraggio delle variazioni dei processi a rischio reato e dei relativi documenti sistemici;
- ✚ monitoraggio del contesto dei riferimenti ed in particolare di quello legislativo afferente ai reati d’interesse e del relativo regime interpretativo;
- ✚ attività d’informazione e formazione, dirette anche a nuove figure nell’organizzazione;
- ✚ costi strutturali dell’Organismo di Vigilanza;
- ✚ attività di analisi delle informazioni che confluiscono all’Organismo di Vigilanza;
- ✚ attività di supporto consulenziale all’Organismo di Vigilanza per aree di competenza diverse;
- ✚ attività di indagine della gestione sulla base delle segnalazioni da “*whistleblowing*”, per i soli potenziali reati da D.lgs.231/01;
- ✚ varie ed eventuali;

5.4. Requisiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza

L’operato dell’Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato da:

- **Autonomia ed indipendenza:** questa qualità è stata assicurata collocando l’OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minarne l’obiettività di giudizio; inoltre, eliminando ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli Organi di vertice nonché prevedendo nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza del ruolo, a garanzia di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli Organi societari e con il vertice;
- **Professionalità:** questo connotato si riferisce al bagaglio di conoscenze tecniche e pratiche di cui i componenti dell’OdV devono essere dotati per poter svolgere efficacemente l’attività assegnata;
- **Continuità di azione:** per poter garantire una efficace e costante attuazione di un Modello Organizzativo così articolato e complesso, quale è quello delineato, si è ritenuto opportuno dedicare in maniera esclusiva una struttura all’attività di vigilanza sul Modello di cui sopra;
- **Poteri di modifica e di iniziativa:** l’OdV ha il potere/dovere, nell’assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello Organizzativo alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell’organizzazione aziendale.

Si riporta la seguente tabella che fornisce una più compiuta spiegazione rispetto ai singoli requisiti.

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



REQUISITO	SIGNIFICATO
Autonomia e Indipendenza⁸	<p>Evitare che all'Organismo di Vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.</p> <p>Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.</p> <p>Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.</p>
Professionalità⁹	Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.
Continuità d'azione	<p>Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.</p> <p>Curare la documentazione dell'attività svolta.</p>

Inoltre, il ODV ha poteri di modifica e di iniziativa, cioè il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello Organizzativo alle esigenze connesse a verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione aziendale del Gruppo.

Oltre ai compiti dell'OdV precedentemente esaminati, lo Stesso è destinatario di **responsabilità penale** in caso di commissione di illeciti da parte della Capogruppo a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per la società di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, la fonte di detta responsabilità è individuata nell'art. 40, co. 2, cod. pen., principio in base al quale: *"non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"*.

Pertanto, l'OdV risulta punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dalla società, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione del Modello Organizzativo allo stesso attribuito.

⁸ La giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza (cfr. G.i.p. Tribunale Milano, ordinanza 20 settembre 2004). Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

⁹ Le competenze dovranno riguardare: "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007). Per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, Addetti primo soccorso, Addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, il già citato decreto 81 del 2008.

Al riguardo, l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: esso e la responsabilità penale che ne deriva, ai sensi del citato art. 40, co. 2, cod. pen., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento. L'attribuzione all'Organismo di compiti d'impedimento dei reati non si concilia con la sostanziale assenza di poteri impeditivi, giacché **l'Organismo non può neppure modificare, di propria iniziativa i Modelli esistenti, assolvendo, invece, un compito consultivo dell'organo dirigente cui compete il potere di modificarli.**

L'Organismo di Vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza dei Modelli Organizzativi a prevenire i reati.

Per volontà della Capogruppo, l'Organismo di Vigilanza, in **composizione monocratica è composto da un membro esterno con funzioni di Responsabile (RODV).**

L'OdV è nominato dall'Organo di Gestione e Amministrazione della società del Gruppo in nome e per conto dei Soci, per un periodo di tre esercizi consecutivi, che scadono alla data dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Costituiscono cause di **ineleggibilità e revoca** dall'incarico le seguenti casistiche:

- la condanna, anche in primo grado, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la condanna, anche in primo grado, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna, anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per reati contro la Pubblica Amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque abbiano rilevanza sull'affidabilità morale e professionale della persona interessata;
- la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
- la situazione di conflitto di interessi.

Costituisce, altresì, motivo di **revoca o decadenza** il mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

Mediante apposito "Regolamento interno di attività", che l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad approvare, verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché, in collaborazione con l'Organo di Gestione e Amministrazione della società, i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso.

È opportuno che l'OdV formuli nel regolamento delle proprie attività le cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.

Non è, invece, consigliabile che tale regolamento sia redatto e approvato da organi societari diversi dall'OdV in quanto ciò potrebbe metterne in dubbio l'indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza curerà quindi la verbalizzazione delle proprie sedute e si riunirà, senza indugio, quando se ne verifichi l'opportunità.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza, sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca dell'incarico all'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo di Gestione e Amministrazione della società.

L'Organismo di Vigilanza percepisce un compenso rapportato in relazione al proprio ruolo.

6 FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi societari

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà presentare esso stesso richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o da situazioni specifiche che dovessero di volta in volta essere rilevate nel corso della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza, ove risultino accertati casi di particolare gravità o urgenza, con l'eccezione dei casi straordinari disciplinati ai successivi punti A, B, C, provvederà a darne immediata comunicazione ai destinatari del *reporting*.

Al fine di assicurare un costante controllo sull'operato dell'Organismo di Vigilanza e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia, anche nelle scelte più complesse, è stato stabilito un efficace e sistematico canale di comunicazione tra l'Organismo di Vigilanza, gli Organi di Gestione e Amministrazione di tutte le società del Gruppo nonché della Capogruppo ed il Collegio Sindacale ove presente per le determinazioni di competenza, come di seguito specificato:

- A. **Reporting periodico:** mediante trasmissione agli Organi di Gestione e Amministrazione di ciascuna società del Gruppo¹⁰, delle relazioni di audit di General Survey pianificate;
- B. **Relazione semestrale:** dall'ODV verso gli Organi di Gestione e Amministrazione di ciascuna società del Gruppo nonché della Capogruppo¹¹.
- C. **Reporting mensile:** da funzioni interessate a RODV (Responsabile dell'Organismo di Vigilanza).

Le modalità attraverso le quali vengono predisposti i reporting di cui sopra sono le seguenti:

- A. **Reporting periodico:** mediante trasmissione agli Organi di Gestione e Amministrazione di ciascuna società del Gruppo, delle relazioni di audit di General Survey pianificate.

L'attività di verifica viene eseguita dal Responsabile ODV (RODV) o dai membri del suo staff mediante sopralluogo in azienda (**n. 2 audit di General Survey/anno**), per incontrare i vari referenti delle aree tematiche interessate.

Il Responsabile dell'ODV, nell'incontrare i singoli referenti verifica con gli stessi quanto segue:

- L'implementazione degli eventuali suggerimenti precedentemente espressi;
- Lo stato della situazione alla luce del rispetto della conformità normativa sulla fattispecie di reato interessate (audit).
- Le eventuali notizie riguardanti presunte violazioni del Modello, ricevute da terzi o dallo stesso rilevate, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le sopra descritte attività dell'ODV, ivi comprese le *Relazioni di verifica periodica vengono documentate tramite verbale* o relazione specifica (invio a mezzo PEC).

¹⁰ In merito si vedano gli Allegati: A) Relazioni di audit (General Survey) espletati dal RODV e B) Relazione semestrale all'Organo di Gestione e Amministrazione espletata dal RODV. Si ricorda che sia l'Allegato A) che il B) costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo, nonché dell'intero "SISTEMA 231".

¹¹ CFR. nota precedente.

Si precisa che nel caso in cui si abbia notizia di una violazione e qualora il responsabile della presunta violazione venga individuato in uno o più Apicali, l'Organismo di Vigilanza, operando sempre e comunque nel rispetto delle regole delineate nel Modello, effettuata una sommaria istruttoria, sottoporrà direttamente e immediatamente l'esito delle proprie autonome valutazioni all'Organo di Gestione e Amministrazione della società interessata nonché della Capogruppo che, effettuati gli accertamenti necessari valuteranno comunque l'opportunità di proseguire o meno nei propri accertamenti, adottando le opportune iniziative.

- B. **Relazione semestrale:** dall'OdV verso gli Organi di Gestione e Amministrazione di ciascuna società del Gruppo nonché della Capogruppo.

Un *report, semestrale*, basato sull'attuazione del Modello all'interno della Società, indicando, tra l'altro, gli eventuali aspetti critici rilevati, gli esiti delle eventuali segnalazioni whistleblowing a seguito di report semestrale da parte del Team di segnalazione su tutte quelle ricevute durante il periodo di riferimento e rendendo conto in dettaglio delle attività svolte dall'ODV.

All'interno di tale report vengono illustrati i punti salienti emersi durante gli audit di General Survey periodici e riportati nel reporting periodico nonché tutto quanto l'ODV dovesse ritenere di dovere evidenziare.

- C. **Reporting mensile:** da funzioni interessate al RODV

È stato identificato un sistema di verifica mensile così strutturato: l'Assistente dell'Ufficio del RODV invia ogni fine mese, ad ogni Responsabile di funzione interessata, la richiesta di report, sulla base di standard predisposti dal RODV, a cui seguirà risposta, dai singoli referenti sotto la propria diretta responsabilità, nel solo caso in cui ci siano notizie rilevanti da segnalare (regola del silenzio-diniego).

6.2 Informazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso che possa influire sull'organizzazione delle Società del Gruppo e sul presente Modello¹² o comunque sulle attività poste in essere dalle stesse.

Lo scopo del sistema di comunicazione verso l'OdV è di consentire allo stesso di acquisire in modo costante informazioni rilevanti su tutte le aree sensibili.

Il sistema implementato dalla Società prevede due diverse forme di comunicazioni verso l'OdV:

- Flussi informativi generali
- Segnalazioni (c.d. *whistleblowing per come da Dlgs 24/2023* e per come da relativa Procedura);

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni, dal punto di vista **generale**:

- a) le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 in relazione all'attività del Gruppo e/o di ciascuna società appartenente o a comportamenti che non si pongono in linea con le regole di condotta adottate dallo stesso;
- b) l'afflusso di informazioni a carattere generale, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza di ciascuna delle società del Gruppo;
- c) l'Organismo di Vigilanza valuterà le informazioni (di cui sopra) ricevute e gli eventuali conseguenti provvedimenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità;

¹² Se ben definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo.

d) si evidenzia l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali **red flag**.

Di seguito alcune situazioni di **red flag** a titolo meramente indicativo ma non esaustivo:

- es. conflitti di interesse;
- es. sovrapposizione di ruoli tra funzioni di controllore e controllato;

Tali situazioni dovranno immediatamente essere comunicate all'ODV e risolte con l'Organo di Gestione e Amministrazione.

All'Organo di Vigilanza, oltre le segnalazioni ufficiose sopra elencate deve essere **obbligatoriamente comunicata**:

- a) qualsivoglia informazione e/o notizia proveniente da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato presupposto;
- b) le richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alle Società del Gruppo in caso di avvio del procedimento giudiziario per i reati previsti dalla legge;
- c) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti, eventi od omissioni collegabili anche solo potenzialmente alle fattispecie di reato presupposto. A tal proposito, come già enunciato sopra, ogni fine mese, l'ODV, invita tutti i referenti delle aree interessate, a comunicare situazioni reputate significative. La mancata risposta comporta l'assunzione di responsabilità, in capo ai soggetti sopra indicati, per non aver evidenziato che ci fosse un fatto, un evento, una omissione o un'attività da segnalare. Si tenga in considerazione, però, che le situazioni "anomale e urgenti" vanno segnalate anche al di fuori dei report mensili;
- c) informazioni in merito all'attuazione del Modello organizzativo a tutti i livelli aziendali ed in particolare sullo svolgimento dei procedimenti disciplinari, sul loro esito e sulle eventuali sanzioni irrogate;
- d) informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale.
- e) informazioni che riguardano in genere tutte le notizie¹³ relative alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 in relazione all'attività della Capogruppo o a comportamenti che non si pongono in linea con le regole di condotta adottate dalla stessa;
- f) informazioni in merito all'effettiva attuazione del Modello Organizzativo a tutti i livelli aziendali ed in particolare sullo svolgimento dei procedimenti disciplinari svolti, sul loro esito e sulle eventuali sanzioni irrogate.

Le comunicazioni di carattere generale, come ad esempio i flussi informativi, vanno inviate al seguente indirizzo e-mail: **ettore.raspadori@erservices.it**

In particolare, **dal punto di vista dell'ambito Whistleblowing**, l'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni, relative al solo Dlgs 231/01 scremate **dal Team di segnalazione Whistleblowing**, per la sua diretta gestione mentre per le restanti segnalazioni come flussi informativi.

Si rimanda agli allegati C e D del presente MOG.

6.3 Sistema "WHISTLEBLOWING"

Il Decreto Legislativo 24/2023, di attuazione della Direttiva europea sul Whistleblowing, approvato dal Consiglio dei ministri è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed in vigore dal 30 marzo 2023.

Il provvedimento introduce importanti novità in relazione ai canali di segnalazione ed attribuisce specifiche competenze all'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione), oltre a disciplinare con maggiore dettaglio alcuni aspetti già previsti dalla normativa vigente.

Il Decreto precisa, nella parte sulle "Definizioni" (art. 2), che le violazioni oggetto di segnalazione consistono in condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato (Azienda) o gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno; tali comportamenti possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli 231.

In relazione alla modalità con cui il Gruppo ha disciplinato il tema del Whistleblowing, in ossequio alla normativa di cui sopra, **si rinvia agli Allegati C e D del presente MOG.**

7 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di tutte le società del Gruppo (di volta in volta che il presente Modello sarà adottato da ognuna di esse) garantire al personale presente in azienda una corretta conoscenza del Modello stesso, del Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023) ed i canali implementati, delle Procedure, compresa quella del Whistleblowing e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, gli eventuali sistemi di controllo, la normativa applicabile e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico di Gruppo ed alla Policy Company, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad esempio Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo. Ai dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico di Gruppo e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

I membri dell'Organo di Gestione e Amministrazione delle società e del Collegio Sindacale, ove presente, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analogha dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico di Gruppo, e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Responsabile di Funzione il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciutagli, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso. I Responsabili di Funzione dovranno sottoscrivere un'impegnativa analogha a quella sottoscritta dai membri degli Organi sociali.

Il Gruppo curerà, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure di cui sopra e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di

riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza delle Società.

Il piano di formazione, costruito e gestito dalla Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'OdV, tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione.

Il piano deve prevedere:

- una formazione¹⁴ di base per tutto il personale: consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico di Gruppo – ed è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni;
- il Whistleblowing (d.lgs. 24/2023) ed i canali implementati, annessi e connessi.

La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione sia da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

7.2 Selezione del personale

L'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il Responsabile della Funzione Risorse Umane e opportunamente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalle aree di rischio, valuterà l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione.

7.3 Informativa nei confronti di collaboratori esterni e partners

La Capogruppo informerà i propri collaboratori anche esterni e partners circa l'adozione del Modello e Codice Etico di Gruppo, mettendo quest'ultimo a disposizione sul sito istituzionale della Capogruppo come forma di idonea pubblicità.

7.4 Selezione di collaboratori esterni e partners

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito del Gruppo, con decisione dell'Organo di Gestione e Amministrazione, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti nonché di *altri enti* con cui il Gruppo o le singole società appartenenti intendano addivenire a una qualunque forma di *partnership* (es *Joint-venture*, un consorzio, etc.) e destinati a cooperare nell'espletamento delle attività a rischio.

¹⁴ Si prevedono anche modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula, e-learning). In modalità e-learning, è necessario assicurare, adeguati test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti, nonché implementare un idoneo sistema di monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, corredato da opportuni interventi correttivi a fronte di comportamenti anomali.

7.5 Informativa a clienti e fornitori

E' previsto che il Gruppo e le singole società appartenenti comunichino l'adozione del Modello e del Codice Etico di Gruppo ai propri clienti e fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D. Lgs n. 231/2001. Il Gruppo inoltre motiverà le ragioni dell'affidamento delle singole forniture.

All'interno dei contratti di fornitura tutte le società del Gruppo inseriscono specifiche clausole che richiedono il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e Codice Etico di Gruppo adottati.

La Policy Whistleblowing ed i relativi canali implementati dal Gruppo saranno resi noti in modo da informare adeguatamente sia gli stakeholders interni che esterni.

8 SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

Il presente Modello di Organizzazione, di gestione e controllo prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni dei **Protocolli** e Modello ivi indicati, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs n. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Azienda.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'Azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

8.2 Personale dipendente

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art.2104 cc e illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive del Gruppo e/o della singola società, così come previsto dal vigente CC.NL di categoria. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CC.NL. Tali sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti disciplinari il lavoratore che:

- ✚ violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- ✚ adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dal Gruppo e/o dalla società sia in forma scritta che verbale;

- ✚ adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia nei confronti del lavoratore;
- ✚ adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, tale da determinare la concreta applicazione a carico del Gruppo o della singola società appartenente delle misure previste dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca al Gruppo o alla singola società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

In particolare, sono previsti i seguenti **provvedimenti disciplinari**:

- a) *rimprovero verbale;*
- b) *rimprovero scritto;*
- c) *multa non superiore a quattro ore di retribuzione;*
- d) *sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni (per il personale a tempo parziale fino ad un periodo di cinquanta ore);*
- e) *licenziamento per mancanze ai sensi del CC.NL di categoria.*

Il Datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa rispettando quanto previsto dalla declaratoria contrattuale.

Il licenziamento per mancanze potrà essere impugnato in ossequio alla normativa vigente.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 Legge 300/70) sono portate a conoscenza del lavoratore nelle forme stabilite dalla legge a tutela della Privacy.

8.3 Responsabili di Funzione e/o eventuali Procuratori speciali

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte dei Responsabili di Funzione aziendale e/o Procuratori della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte del Responsabile di Funzione aziendale/Procuratore della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

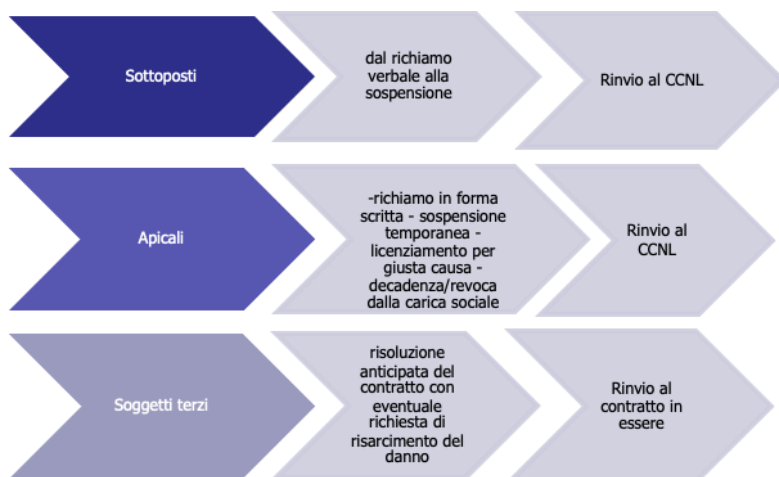
www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



violazione dell'obbligo del suddetto di eseguire con la massima diligenza i compiti a lui affidati, attenendosi alle direttive della società e del Gruppo.

Nel caso in cui il comportamento del Responsabile di Funzione aziendale/Procuratore configuri uno dei reati presupposto contenuti nel D. Lgs 231/01, l'Alta Direzione dovrà applicare sanzioni di rilievo, quali ad es. lo scioglimento del contratto di lavoro per colpa.

Esempio di possibili sanzioni diversificate sulla base dei ruoli¹⁵:



8.4 Lavoratori autonomi

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla società ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte di ciascun lavoratore autonomo, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs n. 231/2001.

8.5 Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con le società del Gruppo

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla società, ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la stessa, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs n. 231/2001.

8.6 In ambito Whistleblowing

Conformemente alle specificità previste per ciascuna categoria di Destinatari, la società sottopone inoltre a sanzione disciplinare chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di segnalazione *whistleblowing* approntati per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 24/2023 o di violazioni del Modello, in particolare:

¹⁵ Per gli Apicali (Presidente CdA, AD, Responsabili di Funzione, Collegio Sindacale, Procuratori ecc..) si valuterà caso per caso sulla base dell'entità dell'infrazione comprovata. L'efficace attuazione del Modello esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

- a) violando le misure a tutela del segnalante, segnalato e di ogni interessato;
- b) effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. La società può porre inoltre in essere ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

Si rinvia agli **Allegati C e D** del presente MOG per la parte specifica al Whistleblowing.

9 ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

9.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello da parte di Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Organo di Gestione e Amministrazione ed il Collegio Sindacale, ove presente, della società interessata nonché la Capogruppo affinché si provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa ed allo statuto.

9.2 Misure nei confronti dei Responsabili di Funzione e/o eventuali Procuratori speciali

In caso di violazione accertata del Modello da parte del Responsabile di Funzione aziendale e/o Procuratore, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Organo di Gestione e Amministrazione della società interessata nonché la Capogruppo affinché si provveda ad assumere le iniziative più opportune, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa ed allo statuto.

9.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Qualunque comportamento posto in essere dai collaboratori e/o dai *partners*, nonché dai fornitori e/o rappresentanti, contrario alle linee di condotta indicate dal Codice Etico di Gruppo e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero, il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs n. 231/2001.

10 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Al fine di garantire l'aggiornamento e l'efficienza del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza sarà tenuto ad effettuare due tipi di verifiche:

- a) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad un esame dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio, al fine di verificare la rispondenza delle attività ad essi attinenti alle norme procedurali e comportamentali stabilite dal Modello;
- b) verifica dei **Protocolli**: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e l'effettivo rispetto dei **Protocolli**: procedure di comportamento per la prevenzione dei reati nelle aree di attività esposte alla commissione dei reati.

Alcune stabilite e condivise a livello di Gruppo per quelle che sono le funzioni accentrate, altre specifiche perché caratteristiche di ciascuna società del Gruppo.

All'esito delle verifiche verrà redatto apposito report, da sottoporre all'attenzione dell'Organo di Gestione e Amministrazione della società, in cui dovranno essere evidenziate le criticità rilevate e le conseguenti azioni da intraprendere.

11 LE SANZIONI PER LA SOCIETÀ

Le sanzioni applicabili in caso di accertamento di responsabilità ex D. Lgs. 231/01 sono di varie tipologie e si suddividono in:

1. **sanzioni pecuniarie**, espresse in "quote" da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 per ogni singola quota;
2. **sanzioni interdittive** di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la PA;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
3. **confisca del profitto** che la società ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
4. **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Con particolare riferimento alle sanzioni interdittive, va precisato che esse si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la P.A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

12 MODELLO E CODICE ETICO DI GRUPPO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello trovano un naturale complemento nel Codice Etico di Gruppo adottato dalla Capogruppo e a valere per ciascuna delle società appartenenti, che, di volta in volta, adotteranno con specifico atto dell'Organo di gestione e amministrazione, avendo il presente Modello, in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs n.231/2001, la precisa finalità di prevenire i reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico di Gruppo rappresenta uno strumento da adottarsi allo scopo di promuovere i principi di "deontologia aziendale" che la Capogruppo riconosce come propri e sui quali richiama

l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, *partners*, nonché tutti gli altri soggetti che a qualsivoglia titolo siano coinvolti nell'operatività aziendale.

- Il Modello costituisce, invece, uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifiche, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel D. Lgs n. 231/2001. Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di esonerare la Società da responsabilità nel caso in cui vengano commessi i reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001.
- I **Protocolli** tracciano per ogni attività aziendale (sia quelle accentrate che quelle specifiche per ciascuna società) rilevante ai fini della normativa di cui al D. Lgs n. 231/2001 un sistema di controllo interno, rendendo chiara e riscontrabile la catena di comando.

12. 1 Aggiornamento del Modello Organizzativo

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire il mantenimento nel tempo dell'adeguatezza e dell'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati¹⁶ dal d.lgs. 231/2001.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'Organo di Gestione e Amministrazione della società.

Pertanto, il potere decisionale di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete all'Organo di Gestione e Amministrazione della società, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Capogruppo attribuisce all'Organo di gestione e amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello -Parte generale- che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa della società ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa del Gruppo, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello organizzativo tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà dell'Organo di Gestione e Amministrazione della società, nella sua autonomia decisionale, attribuire il potere di apportare le citate modifiche con obbligo, per il soggetto investito di tale potere, di comunicare formalmente all'Organo di Gestione e Amministrazione le modifiche apportate, nonché agli Organi di Gestione e Amministrazione delle singole società appartenenti al Gruppo che dovranno adottarle.

¹⁶ Si tenga presente che, affinché ci sia Responsabilità dell'ente (Azienda) il reato deve essere tassativamente previsto.

Non può essere condannata una persona giuridica per un reato presupposto non inserito tassativamente nel catalogo di cui al D. Lgs. 231/2001, in base a una interpretazione analogica (Corte di Cassazione, con sentenza n. 2234 del 20 gennaio 2022)

13 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI E RELATIVA DOCUMENTAZIONE

Ogni informazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito – oltre che all'Organismo di Vigilanza – esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale, ove presente, ed a tutti i componenti dell'Organo di Gestione e Amministrazione della società.

Di converso la Direzione aziendale predispone il proprio archivio, sia sulla documentazione emessa che sui flussi comunicativi da e verso l'ODV.

L'accesso a quest'ultimo archivio è consentito esclusivamente alle persone autorizzate dalla società ed a tutti i componenti dell'Organo di Gestione e Amministrazione della stessa.

Tutta la documentazione relativa al presente Modello deve essere approvata dell'Organo di Gestione e Amministrazione della società, archiviata in azienda e disponibile ad ogni eventuale controllo anche su eventuale richiesta delle Autorità Pubbliche.

In merito alle segnalazioni Whistleblowing si rinvia alla Policy.

ALLEGATO 1 ELENCO REATI PRESUPPOSTO

I Reati che impegnano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal legislatore, e sono soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso legislatore; pertanto, si rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione di tali Reati.

Peraltro, l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli Enti è destinato a conoscere ulteriori ampliamenti, ma, in ogni caso, tali gruppi possono individuarsi nei seguenti: nel seguente elenco*:

*Aggiornato alla data del 23 marzo 2022 10 ottobre 2023 (ultimo provvedimento inserito D.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 L. 9 ottobre 2023, n. 137).

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal DL 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019 e dal DL 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal DL 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art.353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art.353 - bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis¹⁷, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge 238/2021]

¹⁷ La Legge n. 238/2021 con "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020" si compone di 48 articoli che modificano o integrano disposizioni vigenti nell'ordinamento nazionale per adeguarne i contenuti al diritto europeo. Di particolare interesse le previsioni per l'adeguamento alla direttiva n. 2013/40/UE relativa agli attacchi contro i sistemi di informazione che comportano una modifica degli artt. 615 e ss. c.p., richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001.

- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-querter c.p.) [articolo modificato dalla Legge 238/2021]
- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-querter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- 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 organizzata¹⁸ (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma 3 legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

¹⁸ Il 27 Ottobre 2021, il Consiglio dei Ministri, ha approvato il Decreto Legge recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", che ridisegna la procedura di applicazione delle interdittive antimafia, aprendo le porte alle misure preventive del D.lgs. 231/2001. In particolare, l'art. 43 del nuovo testo introduce il contraddittorio preventivo rispetto al rilascio dell'interdittiva: il Prefetto, qualora ritenesse sussistenti i presupposti per l'adozione della misura, ne deve dare tempestiva comunicazione all'azienda interessata, indicando gli elementi sintomatici dei tentativi di infiltrazione mafiosa e assegnando un termine per la presentazione di osservazioni. Inoltre, in base al nuovo art. 44, il Prefetto, quando accerta che i tentativi di infiltrazione mafiosa non abbiano carattere di stabilità, può prescrivere all'impresa di "adottare ed efficacemente attuare misure organizzative, anche ai sensi degli articoli 6, 7 e 24-ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, atte a rimuovere e prevenire le cause di agevolazione occasionale".

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione¹⁹ e abuso di ufficio (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dal D.lgs. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]

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]

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

¹⁹ NOTA: Anticorruzione: in vigore la Legge n. 3/2019 -Traffico di Influenze illecite.

In data 31 gennaio 2019, entra in vigore la Legge 9 Gennaio 2019 n. 3 con "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", pubblicata in Gazzetta ufficiale il 16 gennaio.

Il testo contiene significative modifiche in materia penale. Tra queste, la riformulazione del traffico di influenze illecite e l'introduzione dell'agente sotto copertura anche per indagini relative a reati contro la P.A.. Il provvedimento introduce rilevanti novità in materia di responsabilità degli enti. Sotto questo profilo, risultano di particolare interesse la riforma del traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) ed il suo inserimento tra i reati presupposto "231". Diviene inoltre effettivo l'aumento di durata delle sanzioni interdittive nei confronti dell'ente per i reati contro la P.A. contemplati dall'art. 25 del Decreto 231.

In relazione alle medesime fattispecie si prevede poi che tale aumento venga meno qualora l'ente "prima della sentenza di primo grado si sia adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli Organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 25 co. 5-bis del D.lgs. 231/2001).

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Reati societari Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.lgs. n. 38/2017 e dal D.L.gs 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012 modificato dal D.lgs n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.lgs. 19/2023) [aggiunto dal

D.lgs. n. 19/2023]

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]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis. 1 c.p.) [introdotto dal d.lgs. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

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]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies²⁰, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

²⁰ La Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020" si compone di 48 articoli che modificano o integrano disposizioni vigenti nell'ordinamento nazionale per adeguarne i contenuti al diritto europeo. Di particolare interesse le disposizioni per l'adeguamento alla direttiva n. 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile che integrano gli artt. 600-quater e 609-undecies c.p., presupposto della responsabilità degli enti ex art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001.

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.lgs. 107/2018 e dalla Legge 328/2021]
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998). Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 58/98) [articolo modificato dalla Legge 238/2021]

Altre fattispecie in materia di abusi di mercato Art. 187-quinquies TUF (articolo modificato dal D.lgs. 107/2018)

- Divieto di Manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

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, modificato L. n. 3/2018]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Ricettazione, riciclaggio²¹ 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 e dal D.L.gs 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021]

²¹ Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 4 Novembre 2021, ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo per il recepimento della Direttiva UE 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale.

Grazie a tale ultimo provvedimento, tutti Paesi dell'Unione possono contare su definizioni comuni di riciclaggio e autoriciclaggio, i cui autori saranno puniti con medesimi criteri e pene, adeguando la disciplina agli standard internazionali dettati dalle raccomandazioni del GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale).

Tra le modifiche, l'ampliamento del campo di applicazione dei reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e reimpiego ai proventi di tutti i reati, compresi i delitti colposi e le contravvenzioni.

Viene, inoltre, introdotta la nuova circostanza aggravante per chi commette i fatti di ricettazione nell'esercizio di attività professionale ed estesa la perseguibilità per ricettazione e autoriciclaggio commessi dal cittadino all'estero.

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021]

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021 e modificata dalla L. n. 137/2023]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 – bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021]

- Altre fattispecie²²

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]

- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi

²² E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 184/2021, recante l'"Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio". In particolare, l'art. 3 della novella normativa, in vigore a partire dal 14 Dicembre, 2021 introduce nel D.lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-octies.1 in materia di "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti". Il Catalogo dei reati presupposto alla responsabilità delle persone giuridiche viene quindi esteso anche all'art. 493-ter c.p. (indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento), all'art. 493-quater c.p. (detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e all'art. 640-terc.p. (frode informatica), quest'ultimo non solo se commesso ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea, come già previsto dall'art. 24 del Decreto, ma anche "nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale". Il D.lgs. 184/2021, oltre ad avere modificato il testo dei delitti di indebito utilizzo di carte di credito e di frode informatica, ha anche inserito nel codice penale il nuovo art. 493-quater. Quindi, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote; b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

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]

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

Reati ambientali²³ (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- 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)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)

²³ Nel Febbraio 2022 si assiste al raggiungimento di un obiettivo epocale: la tutela dell'ambiente entra in Costituzione. La riforma che modifica gli articoli 9 e 41 della Carta. In particolare la legge modifica innanzi tutto l'articolo 9, introducendo un terzo comma in base al quale, accanto alla tutela del paesaggio e del patrimonio storico-artistico della Nazione, richiamata nel secondo, si attribuisce alla Repubblica anche la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi. Viene poi inserito un principio di tutela degli animali, attraverso la previsione di una riserva di legge statale che ne disciplini le forme e i modi. Viene poi modificato l'articolo 41 della Costituzione che regola l'esercizio dell'iniziativa economica. In primo luogo, si interviene sul secondo comma, stabilendo che l'iniziativa economica privata non possa svolgersi in danno alla salute e all'ambiente, premettendo questi due limiti a quelli già vigenti, ovvero la sicurezza, la libertà e la dignità umana. Viene poi modificato il terzo comma, riservando alla legge la possibilità di indirizzare e coordinare l'attività economica, pubblica e privata, a fini non solo sociali, ma anche ambientali.

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.lgs. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI²⁴ di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279)
- 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 (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 Ottobre 2017 n. 161 e dal D. L. n. 20/2023]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D. L. n. 20/2023]

Razzismo e Xenofobia (Art. 25 – terdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 – quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

Reati Tributari (Art. 25 – quinquiesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.lgs. 75/2020]

- 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) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]

Contrabbando (Art. 25 – sexiesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs 75/2020]

²⁴ La conversione in legge del DL 135/2018 ha confermato l'abrogazione del SISTRI annunciando che la gestione futura della tracciabilità dei rifiuti avverrà tramite un "Registro elettronico". Si rinvia alla normativa specifica.

- 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. 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. 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 (Art. 25-septiesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518 - bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 – ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 – quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 – octies c.p.)
- Violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 – novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 – decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 – undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 – duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 – quaterdecies c.p.)

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518- sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518- terdecies c.p.)

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]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

ALLEGATO 2: TABELLA DI RIFERIMENTO PROTOCOLLI DI APPLICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Per applicare correttamente il presente Modello Organizzativo sono stati realizzati i seguenti Protocolli con lo scopo di attivare comportamenti ed azioni di tipo preventivo per scongiurare la commissione dei vari reati:

*** I relativi Protocolli sono condivisi dal Gruppo e a valere per tutte le società appartenenti perché propri delle funzioni centralizzate.**

Gli altri, per la peculiarità del reato, anche in relazione all'attività svolta, o perché specifici di ciascuna società del Gruppo, resteranno distinti.

N.	Titolo	Destinatari
P.1	*Reati Informatici e trattamento illecito di dati	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.2	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.3	Reati nei rapporti con la P.A.	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.4	*Reati societari	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.5	*Reati di Corruzione tra privati	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.6	*Delitti contro la personalità individuale	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.7	*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.8	*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.09	*Reati Tributari	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.10	*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
P.11	Reati di Contrabbando	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.

P.12	*Reati ambientali²⁵	Organo di gestione e amministrazione, Presidente Collegio Sindacale (ove presente), Amministratore delegato (ove presente), Responsabile funzione interessata.
------	---------------------------------------	--

²⁵ Vista la tipicità delle attività, i fattori ambientali previsti sono tipicamente esigui perché legati alle attività di ufficio e non hanno richiesto, pertanto, l'implementazione di una fase di verifica del Risk Assessment.

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



ALLEGATO 4: NORMATIVA

La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” in vigore dal 4 luglio 2001, in attuazione della Legge Delega n. 300/2000 ha introdotto nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” (caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale), a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di **determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio dell’azienda stessa**.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto che costituisce reato.

Sino all’entrata in vigore del D. Lgs n. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava le società indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l’eventuale risarcimento del danno e per l’obbligazione civile al pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell’autore materiale del reato (artt.196 e 197 c.p.).

L’introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio o anche solo abbiano avuto un interesse in relazione alla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche-autori materiali dell’illecito penalmente rilevante che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell’interesse di questa ultima.

Inoltre, nel caso di condanna dell’azienda ex Decreto 231, gli amministratori, oltre a rispondere penalmente dei reati commessi, rischiano di incorrere anche in una responsabilità civile per inadeguata attività amministrativa in base a quanto disposto dall’art. 2392 c.c. “Responsabilità verso la società”, c. d. *mala gestio*.

Si ritiene utile, prima dell’esame più specifico della normativa in oggetto, partire da una premessa rilevante: l’art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).²⁶

La norma segnala le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a) **l’identificazione dei rischi**: ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001.²⁷
- b) **la progettazione del sistema di controllo (c.d. Protocolli)**, ossia la valutazione del sistema esistente all’interno della società ed il suo eventuale adeguamento, in termini di misure di prevenzione capaci di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

²⁶ “In relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono 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’azienda in relazione ai reati da prevenire.”

²⁷ Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l’analisi deve <<necessariamente>> estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.

Ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti:

- ✚ la probabilità di accadimento dell'evento;
- ✚ l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo e con una periodicità adeguata, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ad esempio, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, della normativa del D.lgs. 81/08 e s.m.e.i. Tale complesso normativo, infatti, delinea un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "Modello Organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso Decreto, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.²⁸

Esempio Processo Risk Management:



Ne deriva, quindi, che il Modello e le relative misure devono essere tali che la società non solo dovrà "volere" l'evento reato ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente attraverso artifici e/o raggiri²⁹ le indicazioni della Stessa. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività della società considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

²⁸ La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del Modello Organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e quindi gestiti.

²⁹ Artificio: manipolazione o trasfigurazione della realtà esterna, provocata mediante la simulazione di fatti o circostanze in realtà inesistenti. Raggirio: attività simulatrice posta in essere con parole e argomentazioni che fanno scambiare il falso per il vero.

La società, risulta interessata al dettato del Decreto, in quanto al pari di qualsiasi altra società, esposta al rischio della commissione di alcuni tra i reati societari, nonché quale soggetto che, avendo quali interlocutori anche le Pubbliche Amministrazioni (da ora in poi P. A.), risulta esposto al rischio di commissione dei reati contro la P. A.

Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Il D. Lgs n. 231/2001 stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’azienda stessa”* cd soggetti in posizione apicale o *“apicali”*; art. 5, comma1, lett a), D. Lgs n. 231/2001;
- da *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale”* (cd soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma1, lett b), D. Lgs n. 231/2001.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

L’interesse o il vantaggio per le società

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinate fattispecie di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all’azienda e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* o a *vantaggio* di essa.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’azienda, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto – reato trovi ragione nell’*interesse* (anche *indiretto*) dell’azienda.

Per quanto concerne il significato dei termini *“interesse”* *“vantaggio”*, la Relazione governativa che accompagna il D. Lgs n. 231/2001 attribuisce al primo una valenza *“soggettiva”*, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’azienda) mentre al secondo una valenza di tipo *“oggettivo”* riferita quindi ai effettivi risultati della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’azienda, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

La Relazione, infine evidenzia che l’indagine sulla sussistenza del primo requisito (l’interesse) richiede una verifica *“ex ante”*, viceversa quella sul *“vantaggio”* che può essere tratto dall’azienda anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *“ex post”* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Il comma 2 dell’art. 5 del D. Lgs n. 231 sopra citato, delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l’azienda, è stato commesso dal soggetto nel perseguimento di un proprio esclusivo interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinato disposto con l’art. 12, primo comma, lett. A), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria nell’ipotesi in cui *“l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*.

Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia un interesse proprio che quello dell’azienda, l’Azienda sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’azienda, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’azienda non abbia tratto un vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo

dalla commissione dell'illecito; infine, nell'ipotesi in cui si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'azienda non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati qualora dimostri che:

- a. l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organo di Vigilanza);
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs n. 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere -in relazione all'estensione dei poteri delegati e dal rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) predisporre specifici **Protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- e) e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

L'adozione di un "Modello di Organizzazione e gestione" specificatamente calibrato sui rischi- reato cui è esposta concretamente la Società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

La società non sarà dunque assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato che siano:

- **idonee**, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **efficaci**, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie in caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Deve essere pertanto previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di usufruire dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

A quanto appena riportato si aggiunga che, nonostante il dettato legislativo si ponga in termini facoltativi e premiali, la conformazione degli Enti (comprese le Aziende) alla normativa di riferimento e quindi l'adozione del "modello 231", **costituisca de facto**, sempre più un vero e proprio **obbligo** per le aziende; alcune norme Regionali (Lombardia e Calabria) richiedono, infatti, l'adeguamento al "modello 231" quale **condicio sine qua non** per gli Enti che svolgono servizi formativi e che vogliono addivenire alla contrattazione con la regione medesima.

Si consideri inoltre che, la sentenza del Tribunale di Milano, Sez. VIII Civile del 13 febbraio 2008 n. 1774 condanna la mancata adozione del Modello organizzativo dovuta ad un comportamento *inerte* dell'amministratore di una società incorso a responsabilità civile (ex art. 2392 c.c.) proprio a causa della sua condotta negligente (*mala gestio*).

Ciò, in quanto, l'adozione di un Modello idoneo a prevenire il rischio-reato all'interno dell'azienda è una decisione amministrativa, che, seppur rimessa alla discrezionalità dell'organo gestorio, è in grado di consentire all'azienda di evitare responsabilità amministrative e, soprattutto, l'applicazione delle relative sanzioni, pecuniarie ed interdittive.

ALLEGATO C): LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

La disciplina regolante la segnalazione di illeciti dei quali si è appreso nello svolgimento della propria attività lavorativa (c.d. whistleblowing) e la tutela dei soggetti segnalanti (c.d. whistleblowers) da ritorsioni o discriminazioni derivanti dalle segnalazioni era già prevista nel nostro ordinamento: dapprima per i soli enti pubblici, poi estesa anche agli enti privati, ma solo per quelli che avessero adottato un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01.

Il 9 marzo 2023 è stato approvato dal Governo il Decreto Legislativo contenente le misure di attuazione della DIR UE 2019/1937 – riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione – che va a regolare la medesima materia introducendo alcune modifiche di ampia portata, alle quali il Gruppo si è adeguata.

Tutte le società del Gruppo, infatti, hanno implementato canali di segnalazione che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona segnalata e di tutte le altre persone segnalate, nonché del contenuto della segnalazione, quindi dell’intero processo.

Le Figure chiave coinvolte nel processo

- **Segnalante (Whistleblower):** è il soggetto che effettua una segnalazione;
- **Segnalato o «persona coinvolta»:** è la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Responsabile dell’investigazione:** il Team di segnalazione è responsabile della decisione di avvio della fase di investigazione, della valutazione e dell’esito finale della segnalazione. In tal senso, è responsabile dell’avvio della fase di investigazione, escluso l’ambito dei reati presupposto del DLGS 231/01 in cui il Responsabile è il l’ODV (Organismo di Vigilanza), a cui il Team di segnalazione ha indirizzato l’informazione dopo una prima scrematura.
- **L’ODV:** una volta prese in carico le segnalazioni ricevute dal Team di segnalazione per le aree di pertinenza 231/01, per come sopra.

Ove emergano disfunzionalità del Modello Organizzativo, **il Team di segnalazione** deve immediatamente segnalarlo all’ODV.

In tutti gli altri casi, **l’OdV deve ricevere flussi informativi periodici dal Team di segnalazione** (con periodicità da definire coerentemente con i termini stabiliti dal D.lgs. 24/2023 per il riscontro alle segnalazioni) **in merito a tutte le segnalazioni (anche quelle non di rilevanza “231” o valutate come “non whistleblowing”)**, al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento e al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello Organizzativo.

Le segnalazioni che il Team di segnalazione invierà all’ODV dovranno, **in ogni caso**, anche nelle modalità di trasmissione, garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Perimetro soggettivo

I **soggetti legittimati a presentare la segnalazione**, nell’ambito della disciplina in esame, sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;

- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;
- persone il cui rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o persone durante il periodo di prova.

La tutela e la protezione, riconosciute dalla Legge e garantite dalla società, sono estese **anche** a tutti i soggetti collegati in senso ampio:

- colleghi del segnalante;
- tutti gli Stakeholders;
- ex dipendenti;
- facilitatori;
- parenti entro il 4° grado o persone con cui il segnalante ha legami affettivi.

Ed inoltre:

- enti presso i quali il segnalante lavora;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante.

I destinatari della presente Procedura Operativa sono Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Azionisti, e dipendenti nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la società rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In linea generale, la società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio Responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri Rappresentanti o i Sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

Perimetro oggettivo

La segnalazione può riguardare ogni notizia, **compresi i fondati sospetti**, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, inerente a:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- **illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicati nell'Allegato 1 al D.lgs. n.24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;**
- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno e leggi nazionali;**

- reati D.Lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231 e violazioni del Modello Organizzativo;
- condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono ricomprese, diversamente, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già di dominio pubblico, nonché quelle acquisite sulla base di indiscrezioni o, comunque, poco attendibili.

Come segnalare: <<i>canali di segnalazione "interna">>

La società implementato propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e di tutte le altre persone segnalate, nonché del contenuto della segnalazione, quindi dell'intero processo.

La gestione è affidata ad un Team di segnalazione interno con personale specificamente formato.

La società ha redatto e messo a disposizione di tutti una specifica Policy con informazioni chiare sulle segnalazioni.

Modalità di segnalazione consentite ai segnalanti

In relazione alle modalità di segnalazione nonché alla gestione delle stesse segnalazioni si rinvia a quanto previsto in Procedura (**Allegato specifico** del presente Modello).

Sanzioni per il whistleblower in caso di segnalazioni false

Resta inteso che, qualora, attraverso la falsa segnalazione, il whistleblower leda la reputazione del segnalato (attribuendogli falsamente un fatto che, pur non costituendo reato, è idoneo a gettare discredito sulla reputazione di quest'ultimo), può risultare integrare i reati di:

- ingiuria (art. 594 c.p.), commesso da chi offende l'onore o il decoro di una persona presente, è stato depenalizzato dal decreto legislativo n. 7 del 2016: oggi è prevista una pena pecuniaria a partire da € 100,00;
- diffamazione (art. 595 c.p.) chi offende l'altrui reputazione in assenza della persona offesa, ed in presenza di almeno due persone. La pena è della reclusione fino ad un anno e della multa fino a € 1032,91;
- calunnia (art. 368 c.p.) che si ha quando taluno, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'Autorità giudiziaria o ad altra Autorità che abbia l'obbligo di riferire all'Autorità giudiziaria, incolpa di un reato una persona che egli sa essere innocente, oppure simula a carico di una persona le tracce di un reato.

Entrata in vigore le disposizioni del Decreto

Le disposizioni sono entrate in vigore a partire dal 15 luglio 2023, ad eccezione delle imprese che abbiano impiegato, nel corso dell'ultimo anno, un numero di lavoratori subordinati pari o inferiore a 249, per i quali le disposizioni sono state applicate a partire dal 17 Dicembre 2023.

Codice Etico di Gruppo

ai sensi del D.Lgs n. 231/01

Il Codice Etico è stato realizzato sulla base delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria approvate Il 07 marzo 2002 ed aggiornate a marzo 2014 e giugno 2021.

INDICE DELLE REVISIONI*

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
00	06/09/2024	Prima emissione del Codice Etico di Gruppo	-

ATTO DI APPROVAZIONE DA PARTE DELL'ORGANO DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETA' DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231".	VERBALE DI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 05/12/2025
--	---

INDICE

1 INTRODUZIONE	3
1.1 LE FINALITÀ ED I DESTINATARI	3
1.2 LA MISSION E VALORI AZIENDALI	4
1.3 IL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDERS	5
1.4 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DELLA CREDIBILITÀ AZIENDALE	5
2 CONTENUTI MINIMI DEL CODICE ETICO DI GRUPPO	5
2.1 PER I REATI DOLOSI:	6
2.2 PER I REATI COLPOSI:	8
3 VALORI ETICI GENERALI.....	8
4 VALORI ETICI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI DEL GRUPPO.....	10
4.1 RAPPORTI TRA LE SOCIETÀ DEL GRUPPO.....	10
4.2 RAPPORTO CON I SOCI	10
4.3 RAPPORTI INTERNI – TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI	11
4.4 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA	12
5. VALORI ETICI NELL'AMBITO DELLA GOVERNANCE DI GRUPPO.....	12
5.1 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI – PRIVACY	12
5.2 CYBERSECURITY.....	12
5.3 DICHIARAZIONE DI IMPEGNO CONTRO LA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	13
5.4 BENI DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETÀ:	13
5.4.1 BENI AZIENDALI	13
5.4.2 PROPRIETÀ INTELLETTUALE	14
6. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO.....	14

1 INTRODUZIONE

1.1 LE FINALITÀ ED I DESTINATARI

Il presente Codice Etico¹ di Gruppo² (da ora in poi anche Codice Etico o Codice) contiene le Linee Guida fondamentali applicate alle società del Gruppo Customs Support Italy.

L'adozione di principi etici, soprattutto quelli rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di "controllo preventivo". Tali principi sono inseriti nel presente Codice Etico.

In termini generali i Codici Etici sono documenti ufficiali della società che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Stessa nei confronti dei "portatori d'interesse". Sono voluti ed approvati dal massimo vertice aziendale per affermare e diffondere i principi descritti sia in azienda sia tra i collaboratori esterni e i partner.

Ciascun Apicale ha la responsabilità di garantire il rispetto del presente Codice, con riguardo alla Società di appartenenza e alle relative operazioni.

Più nel dettaglio, i soggetti destinatari di questo Codice Etico sono i componenti degli Organi di gestione e amministrazione di tutte le società del Gruppo, ove presenti i membri del Collegio sindacale, i revisori, eventuali dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i clienti, i partner, gli agenti, i distributori, le parti nei rapporti contrattuali e tutti coloro che, in qualità di persone fisiche o giuridiche, instaurano anche temporaneamente rapporti e relazioni con le aziende del Gruppo nel perseguimento di obiettivi comuni (da ora solo "Soggetto/i Destinatario/i").

Tali Codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Ogni Soggetto Destinatario è tenuto a conoscere e a rispettare il Codice Etico e i suoi principi di riferimento, contribuendo attivamente alla sua attuazione in tutte le sue parti e segnalare, all'ente a ciò deputato e comunque all'Organismo di Vigilanza, le eventuali violazioni dei principi etici in esso contenuti.

Sulla base dei principi generali sinteticamente di seguito esposti, l'Organo di gestione e amministrazione della società ha predisposto il Modello Organizzativo e tutta la documentazione prevista dal Decreto Legislativo n. 231/2001; tale Modello consente a tutti i dipendenti e collaboratori di essere a conoscenza

¹ Con ordinanza n. 23427/2023 del 1° agosto 2023, la Corte di Cassazione Sez. II Civile, ha affermato che il Codice Etico aziendale assume la funzione di completamento del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

² **Customs Support Group**, con sede nei Paesi Bassi, nell'ambito dell'espansione del proprio mercato in Italia, opera attraverso la NewCo **CS Italy S.r.l.**, che funge da Capogruppo per le seguenti società controllate:

- **Gruppo Sernav** e le sue controllate: Marittima Servizi S.r.l., International Custom Services S.r.l. (ICS Genova) e ICS Livorno Srl.
- **Mollica Customs Services S.r.l.**
- **Essedi Operatori Doganali Srl**
- **MCS Genova**
- **MCS La Spezia Livorno**
- **ERREK Srl**

Nonché per le future acquisizioni.

dei propri diritti e della corretta attribuzione dei compiti in base alla propria esperienza, competenza e capacità.

Ha altresì predisposto i singoli Protocolli che sono stati portati a conoscenza di tutti i responsabili interessati affinché garantiscano il rispetto dei principi in essi riportati, mediante la pratica osservanza di regole semplici ma efficaci; i Protocolli hanno lo scopo di fornire adeguata dimostrazione di come le norme specifiche di ciascun ambito specifico siano correttamente applicate e verificate.

I Principi di comportamento contenuti nel presente Codice Etico sono complementari alle disposizioni di legge, regolamenti, comunicazioni organizzative valide nei diversi ordinamenti, nonché alle procedure aziendali.

All'interno del Modello di Organizzazione viene garantito il diritto, ad ogni legittimato, di segnalare notizie, compresi i fondati sospetti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, per come da Dlgs n. 24/2023 e senza subire ritorsioni. In merito, si rinvia alla Procedura **Whistleblowing adottata e approvata dal Management Italia di Customs Support e dal Management Compliance di Customs Support Corporate Olanda**.

Considerata la compagine del Gruppo, la Capogruppo CS Italy s.r.l., in relazione al Dlgs n. 24/2023 ha stabilito le linee di indirizzo comuni, sia sulla Procedura Whistleblowing che sui canali di segnalazione, anche per le Controllate che le recepiscono in toto, attraverso apposita clausola, inserita nei contratti di servizio.

1.2 LA MISSION E VALORI AZIENDALI

Nelle proprie attività ogni società del Gruppo ha identificato alcuni valori di riferimento che orientano i comportamenti di tutte le persone che agiscono per loro conto, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del proprio patrimonio ed immagine nonché delle aspettative di tutti gli interlocutori di riferimento.

I valori che caratterizzano l'agire delle società del Gruppo e che sono imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali sono:

- Onestà → lealtà, rettitudine e sincerità, essere conformi a principi morali ritenuti universalmente validi;
- Correttezza → comportamento verso gli altri basato sul rispetto e la buona educazione;
- integrità → l'essere integro, incorrotto e onesto;
- trasparenza → la comprensibilità delle azioni dei soggetti sotto diversi profili quali la semplicità e la pubblicità (conoscibilità), in modo da consentire la conoscenza reale dell'attività svolta e di effettuare un controllo sulla stessa;
- imparzialità → mantenere un atteggiamento caratterizzato da obiettività, seguendo unicamente criteri di giustizia, senza lasciarsi influenzare da preconcetti, simpatie e interessi personali;
- riservatezza → essere discreti e misurati nell'esprimersi e nel comportarsi;
- rispetto della persona;
- salvaguardia dell'ambiente;
- tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, rispetto dei diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro.

La coerente attuazione dei valori aziendali presuppone da ciascuno il convinto contributo culturale, tecnico, operativo ed etico; esso si esplica nell'esercizio delle responsabilità e dei poteri conferiti dall'organizzazione, sia nella sfera comportamentale individuale che collettiva.

Nel primo ambito ricadono le attività che richiedono in forma esclusiva l'impegno di carattere personale nell'applicazione dei principi etici; il secondo ambito inquadra i medesimi comportamenti nel complesso di relazioni con le parti interessate che coinvolgono i singoli individui.

Anche i Soggetti Destinatari esterni all'organizzazione del Gruppo, ad esso legati da rapporti professionali devono adottare pratiche ispirate a una corretta gestione degli affari e del lavoro e aderire a standard elevati.

1.3 IL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDERS

Il Codice Etico di Gruppo intende, in particolare, indirizzare la condotta della società alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti degli *stakeholders*, cioè di quelle categorie di individui, gruppi ed istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalle attività aziendali.

Le società del Gruppo Customs Support Italy operano nel rispetto delle regole di mercato, dei principi ispiratori della concorrenza leale e delle leggi italiane e dei Paesi in cui le Società del Gruppo svolgono la propria attività.

1.4 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DELLA CREDIBILITÀ AZIENDALE

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali. La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono gli investimenti, i rapporti con le istituzioni locali e Pubblica amministrazione, la fedeltà dei clienti, lo sviluppo delle risorse umane, le relazioni sindacali, la correttezza e l'affidabilità dei fornitori.

Nello svolgimento di qualunque attività aziendale, i comportamenti non improntati all'etica compromettono il rapporto di fiducia fra le società del Gruppo ed i propri portatori di interesse. A tale fine, non sono etici e favoriscono, al contrario, l'instaurarsi di comportamenti ostili e non trasparenti nei confronti delle società del Gruppo, le condotte e gli atteggiamenti di chiunque, singolo od organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con le società, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé, per l'intero Gruppo o per una società controllata o partecipata da essa o soggetta al medesimo controllo.

Per comportamenti non etici si intendono sia quelli che violano normative di legge sia quelli che si pongono in contrasto con il presente Codice Etico.

2 CONTENUTI MINIMI DEL CODICE ETICO DI GRUPPO

Ai fini di una migliore comprensione di quanto successivamente verrà trattato, si considera utile esaminare quelli che sono i **Contenuti minimi del Codice Etico di Gruppo (o di comportamento) con riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 in relazione ad ogni società del Gruppo.**

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



2.1 PER I REATI DOLOSI:

• il Gruppo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Ogni dipendente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. Quest'ultima non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere, la società dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti ed assicurare un adeguato programma di informazione, formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico di Gruppo.

• Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni della società devono avere una registrazione adeguata, nonché la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

• Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori della società: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Le funzioni aziendali espressamente delegate o munite di specifica procura sono autorizzate a rappresentare le Società del Gruppo nelle relazioni istituzionali italiane ed estere, cui vengono in contatto nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, anche al fine di evitare che si verifichino situazioni di conflitto di interessi.

Insorge un conflitto di interessi quando attività, interessi o relazioni personali interferiscono, o sembrano interferire, con gli obblighi professionali in qualità di dirigenti o dipendenti del Gruppo o con la capacità di agire nel migliore interesse dello stesso.

Pertanto, un conflitto di interessi, effettivo o potenziale, si verifica quando un dipendente o collaboratore pone in essere, all'interno o all'esterno della società, attività o comportamenti che:

- ✚ possano in alcun modo arrecare pregiudizio agli interessi della società e del Gruppo;
- ✚ implicino l'ottenimento di benefici, diretti e/o indiretti, a favore del dipendente, del collaboratore, di suoi familiari o di soggetti terzi usufruendo o abusando dei beni, delle risorse, del know-how e della funzione ricoperta all'interno della Società.

La trasparenza e la correttezza nella gestione dei rapporti con le Istituzioni Pubbliche italiane o estere hanno l'obiettivo di garantire che non si verifichino situazioni in cui i collaboratori del Gruppo si trovino a promettere od offrire, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità a esponenti delle Autorità

Istituzionali, al fine di ottenere profitti o vantaggi per sé o per i soggetti che operano con le Società del Gruppo.

Nello specifico, si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da società italiane o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione fatti tramite persone che agiscono per conto di tali società, sia in Italia che all'estero.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore (**Euro 100,00**).

Numerosi enti pubblici hanno adottato propri codici di autoregolamentazione, nei quali spesso prevedono, per tutto il personale, il divieto di ricevere omaggi o di accettare regalie maggiori rispetto a un valore economico definito. La società può esaminare i documenti adottati dagli enti pubblici con cui entra in contatto, al fine di sensibilizzare i propri dipendenti al rispetto di eventuali regole più stringenti e/o diverse, di cui l'ente pubblico si sia dotato.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P. A.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della P. A.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la P.A. si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se la società utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la P. A., si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti.

Inoltre, quest'ultimo non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la P.A., da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la P. A. non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono, inoltre, sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'Azienda, ex impiegati della P.A. (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla società o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

- ***In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice Etico di Gruppo enuncia l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione vigente in materia ambientale (ora***

aspetto elevato a rango Costituzionale) e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

La condivisione di questi valori va estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati alla società da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

2.2 PER I REATI COLPOSI:

il Gruppo esplicita chiaramente e rende noti, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**.

Tali principi possono così individuarsi:

- a) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b) valutare tutti i rischi che non possono essere evitati;
- c) ridurre i rischi alla fonte;
- d) rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare le misure di prevenzione e protezione ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

Tutta la società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

3 VALORI ETICI GENERALI

I valori generali del Codice Etico di Gruppo, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo, rispecchiano ciò in cui la direzione crede fermamente e sono richiamati nel presente documento diffuso a tutti gli *stakeholders* del Gruppo CS Italy.

Tali valori sono rappresentati dal massimo rispetto per:

1. la dignità umana in ogni sua forma e l'uguaglianza razziale, etnica, nazionale o religiosa, pertanto non è ammesso alcun tipo di discriminazione sull'orientamento sessuale e/o di genere

ESSEDI OPERATORI DOGANALI S.r.l. – Con socio unico

Via Napoli 24 | 42124 Reggio Emilia, Italy

Tel. +39 0522/505411

C.F. e P.IVA: 00762930352 – R.E.A. RE n.197929 - Iscr. Reg. Imp. RE n. 00762930352 | Cap. Soc. € 120.000,00 i.v.

www.customssupport.com/it - info-essedi@customssupport.com



dell'individuo. Inoltre, si rifiuta e rinnega ogni tipo di espressione di razzismo e xenofobia³, nonché qualunque forma di partecipazione ad organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento.

2. la cura e la tutela della salute e dell'integrità fisica e morale dei propri lavoratori e collaboratori. È considerato elemento importantissimo per il Gruppo ridurre i rischi per l'integrità fisica di tutti i suoi collaboratori anche attraverso l'informazione e la formazione, considerate uno strumento di consapevolezza, responsabilizzazione e garanzia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle prescrizioni della normativa applicabile.

Le Società del Gruppo si impegnano a rispettare e mantenere l'ambiente di lavoro assolutamente compatibile con la tutela della salute dei propri dipendenti, cercando di non creare condizioni di disagio, psicologico o di altro tipo, contrastando altresì qualsiasi atteggiamento discriminatorio o persecutorio.

3. la correttezza nei rapporti commerciali con fornitori e clienti.

La soddisfazione del cliente rappresenta l'obiettivo primario e costante del Gruppo. Ogni giorno il Gruppo lavora per garantire che i servizi forniti siano all'altezza delle aspettative dei propri clienti e rispondano alle loro esigenze in modo tempestivo ed efficace.

Il Gruppo vuole che ogni interazione con i clienti ma, anche con i fornitori, sia incentrata su qualità, correttezza e lealtà.

Gli atti di liberalità, omaggi e altre utilità, anche solo promessi, verso clienti, amministratori, sindaci, collaboratori, fornitori, sono consentiti esclusivamente quando siano debitamente autorizzati e documentati, di valore modico e, in ogni caso, tali da non poter essere interpretati da terzi come finalizzati ad acquisire qualsivoglia tipo di vantaggio in modo improprio. In ogni circostanza, tali atti non devono in alcun modo essere destinati a influenzare o compensare un atto proprio dell'ufficio del destinatario. La politica del Gruppo prevede che i dipendenti non richiedano né accettino regali, favori, prestiti, regalie, ricompense, promesse di futuri incarichi professionali o qualsivoglia altra utilità, inclusi viaggi e soggiorni. È altresì politica del Gruppo non offrire regali o intrattenimenti ai clienti con l'intento di influenzare le loro decisioni professionali.

Questa consapevolezza impone la ricerca continua dell'eccellenza nei rapporti con gli stessi, che può essere raggiunta solo attraverso il rispetto dei valori etici e delle procedure aziendali ad essi ispirate.

I Soggetti Destinatari devono garantire l'osservanza dell'etica nei rapporti con i clienti e con i fornitori e in particolare:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti e con i fornitori;
- adottare comportamenti oggettivi e trasparenti nei rapporti con i clienti e con i fornitori;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i clienti e con i fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

³ Si tenga conto che il 27 novembre 2017 (con entrata in vigore il 12 dicembre 2017), è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 novembre 2017, n. 167 riguardante «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017». Il provvedimento amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-terdecies rubricato «razzismo e xenofobia».

4. la trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o gli Organi di Vigilanza e Controllo in ogni loro forma ed espressione.

Gli atti di liberalità, omaggi e altre utilità, anche solo promessi, verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio sono consentiti esclusivamente quando siano debitamente autorizzati e documentati, di valore modico e, in ogni caso, tali da non poter essere interpretati da terzi come finalizzati ad acquisire qualsivoglia tipo di vantaggio in modo improprio. In ogni circostanza, tali atti non devono in alcun modo essere destinati a influenzare o compensare un atto proprio dell'ufficio del destinatario. La politica del Gruppo prevede che i dipendenti non richiedano né accettino regali, favori, prestiti, regalie, ricompense, promesse di futuri incarichi professionali o qualsivoglia altra utilità, inclusi viaggi e soggiorni.

In ogni caso, durante qualsiasi tipo di rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Soggetti Destinatari devono astenersi dall'intraprendere, direttamente o indirettamente, azioni volte a:

- Profilare opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o ai loro parenti o affini;
- Sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, i Soggetti Destinatari sono tenuti ad assicurare la dovuta collaborazione.

4 VALORI ETICI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI DEL GRUPPO

4.1 RAPPORTI TRA LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

I rapporti tra le diverse Società del Gruppo devono essere improntati alla massima trasparenza e al rispetto delle normative applicabili nei diversi Paesi e/o ordinamenti.

Le Società del Gruppo, attraverso i propri organi istituzionali e nel rispetto degli ordinamenti applicabili, dovranno porre in essere ogni opportuna azione per dare piena esecuzione ai principi stabiliti dal presente Codice Etico. Questi ultimi tengono, quindi, conto delle attività svolte dalla società in Paesi Terzi. Pertanto i soggetti Apicali ed i sottoposti che svolgono le sopra citate attività che li espongono a contatti con Paesi esteri devono ricevere un'adeguata formazione anche in ordine alla normativa vigente in tali Paesi.

4.2 RAPPORTO CON I SOCI

La società consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dai Soci, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive ed a migliorare le condizioni della loro partecipazione, nell'ambito delle rispettive prerogative, alle decisioni societarie.

Costituisce impegno della società tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio. La società si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

4.3 RAPPORTI INTERNI – TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI

La società considera valore primario il rispetto dei diritti umani in generale, la tutela delle condizioni di lavoro e la salvaguardia dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori in particolare.

I rapporti tra colleghi che operano, a qualunque livello gerarchico, in tutte le realtà (nazionali ed internazionali) della società devono essere improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza, alla correttezza e buona fede, senza discriminazioni di sesso, nazionalità, religioni, usi e costumi ed orientamento sessuale.

Il Gruppo è impegnato a garantire imparzialità ed equità nei processi di selezione, assunzione, formazione e gestione del personale, offrendo pari opportunità professionali a tutti i dipendenti e vietando comportamenti che possano risultare discriminatori.

Nello specifico, la selezione del personale avviene unicamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, in relazione ai ruoli che devono essere ricoperti. Il Gruppo CS Italy svolge questa attività nel pieno rispetto del principio di pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione, favoritismo, clientelismo o concorrenza sleale.

Le politiche gestionali garantiscono a tutte le risorse umane le stesse opportunità di lavoro e di avanzamento di carriera, oltre a un trattamento economico (inclusi aumenti salariali e strumenti di incentivazione) basato sulle norme di legge e contrattuali, e sul merito personale, senza alcuna discriminazione.

La componente variabile della retribuzione viene stabilita in base al raggiungimento di obiettivi aziendali che siano chiari, oggettivi e condivisi, nel rispetto delle normative di legge, delle disposizioni contrattuali e dei valori etici del presente Codice.

Il personale viene assunto esclusivamente attraverso contratti di lavoro regolari, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Per quanto riguarda l'eventuale assunzione di lavoratori non appartenenti all'Unione Europea in Italia, il Gruppo garantisce il rispetto delle normative vigenti per assicurare un soggiorno regolare nel territorio italiano. Dopo l'assunzione, durante la validità del rapporto di lavoro, viene monitorata regolarmente la scadenza dei permessi di soggiorno.

In ambito aziendale i rapporti tra colleghi devono mirare alla costruzione di un clima di collaborazione professionale e di reciproca cordialità; anche in quest'ottica non sono minimamente ammesse e tollerate azioni e comportamenti che configurino molestie sessuali fisiche e/o verbali nonché atti di prevaricazione a qualunque titolo e in qualsiasi forma. Ai Responsabili è demandato il ruolo di esempio rispetto ai propri collaboratori.

Il personale dipendente è considerato una risorsa fondamentale per la competitività dell'intero Gruppo e nei cui confronti la società è attenta a garantire un ambiente di lavoro che favorisca le condizioni per lo sviluppo sia personale che professionale.

Ciascun Responsabile deve tendere a valorizzare le risorse umane a lui affidate e assicurarsi che l'attività professionale si svolga in un clima di motivazione, partecipazione e responsabilità; le valutazioni dovranno essere effettuate esclusivamente sulla base di principi di meritocrazia individuale e per nessuna ragione saranno tollerati comportamenti atti ad ottenere benefici personali per il tramite della propria attività professionale.

L'attuazione dei valori sopra richiamati è affidata, in particolare, ai livelli gerarchici più elevati che devono porre in essere ogni iniziativa tesa a promuovere, in cascata, il coinvolgimento di tutti i dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e nell'adempimento dei propri specifici compiti.

4.4 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

Il Gruppo riconosce il valore intrinseco della concorrenza e si impegna a rispettare scrupolosamente le normative antitrust e sulla concorrenza. È fatto divieto ai dipendenti di scambiare informazioni riservate o sensibili con i concorrenti, discutere o stipulare accordi di natura anticoncorrenziale.

5. VALORI ETICI NELL'AMBITO DELLA GOVERNANCE DI GRUPPO

5.1 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI – PRIVACY

La società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge vigenti in materia, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso o di cui venga comunque a conoscenza.

Il diritto alla Privacy è un diritto inalienabile per ciascun collaboratore e dipendente e, come tale, deve essere sempre rispettato ed armonizzato⁴, con le disposizioni aziendali che tutelano e salvaguardano il patrimonio, il know-how e l'immagine della società.

Le informazioni riservate riguardanti i dati, le strategie e gli obiettivi aziendali del Gruppo devono essere gestite e diffuse esclusivamente da personale autorizzato e solo entro i limiti delle proprie funzioni. Queste informazioni, unitamente ai documenti e ai materiali utilizzati dai Soggetti Destinatari, sono proprietà esclusiva delle Società del Gruppo, che ne garantiscono la riservatezza.

I Soggetti Destinatari sono tenuti a conformarsi alla normativa vigente, il che implica che devono acquisire e trattare solo i dati necessari e pertinenti al loro ruolo, mantenere tali dati in modo da prevenire l'accesso da parte di persone non autorizzate e comunicare o divulgare le informazioni soltanto seguendo le procedure del Gruppo o previa autorizzazione. Inoltre, è loro compito verificare l'eventuale esistenza di obblighi di confidenzialità verso terzi e trattare con riservatezza i dati e le informazioni anche dopo la conclusione del rapporto lavorativo.

5.2 CYBERSECURITY

Il Gruppo Customs Support Italy si impegna a creare un ambiente di cybersecurity solido per proteggere le Società del Gruppo e garantire la continuità operativa, favorendo anche l'innovazione tecnologica. Questo impegno implica la responsabilità condivisa di tutti i dipendenti e terzi coinvolti nella gestione delle

⁴ A tale proposito, il 4 maggio 2016 è stata pubblicata sulla GUUE (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea) il Regolamento Europeo 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione degli stessi.

Tale Regolamento, entrato in vigore il 25 maggio 2016, si applica a tutti gli Stati membri che avranno l'obbligo di adeguarsi alle disposizioni in esso contenute entro il 25 maggio 2018.

informazioni e dei sistemi informatici. Ogni dipendente deve seguire le politiche di cybersecurity applicabili al proprio ruolo, utilizzare gli strumenti aziendali in modo responsabile, trattare con riservatezza le informazioni aziendali e segnalare prontamente eventuali anomalie al Dipartimento IT.

Il Gruppo vieta espressamente l'uso delle risorse informatiche aziendali per attività illecite, a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'accesso non autorizzato ai sistemi, la diffusione di codici di accesso, e il danneggiamento di dati o comunicazioni informatiche. Ogni violazione di queste regole è considerata una grave infrazione delle politiche di sicurezza aziendale.

5.3 DICHIARAZIONE DI IMPEGNO CONTRO LA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Il Gruppo, in conformità ai principi giuridici e alle normative vigenti, condanna fermamente e si dissocia da qualsiasi forma di organizzazione criminale, sia essa di natura locale, nazionale o internazionale. Le Società del Gruppo, nel perseguimento di tali valori, adottano una rigorosa politica di esclusione di qualsiasi rapporto, sia diretto che indiretto, con individui o entità coinvolti in attività criminali o associate a organizzazioni mafiose.

In tale contesto, il Gruppo si astiene da qualsiasi forma di finanziamento, sostegno o agevolazione di attività che possano essere collegate a organizzazioni criminali, perseguendo con determinazione il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili.

5.4 BENI DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETÀ:

5.4.1 BENI AZIENDALI

Tutti i beni materiali di cui la società ha la proprietà, il possesso o i diritti di utilizzo e che sono messi a disposizione dei dipendenti per l'esercizio della propria attività lavorativa (a titolo esemplificativo: strumenti hardware, licenze software, posta elettronica, apparecchiature telefoniche, autoveicoli, macchinari, impianti, ecc.) costituiscono patrimonio aziendale e come tali:

- ✚ possono essere utilizzati da dipendenti e collaboratori solo se espressamente autorizzati;
- ✚ devono essere utilizzati correttamente ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati realizzati;
- ✚ se trasportati o trasferiti al di fuori, devono essere correttamente custoditi al fine di evitare furti, perdite e/o danni derivanti da negligenza, imperizia, ecc.

I beni di proprietà aziendale, salvo deroga espressa, devono essere utilizzati esclusivamente per finalità lavorative e non personali, con assoluto divieto di:

- ✚ utilizzo per trarne beneficio e/o profitto per sé o per terzi;
- ✚ utilizzo (con particolare riferimento agli strumenti informatici e internet) per finalità di svago e non professionali, specie se possono creare pregiudizio al decoro e all'etica della società e dei suoi dipendenti.

5.4.2 PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La Proprietà Intellettuale esclusiva sulla quale la società ha ogni più ampia facoltà di utilizzo, si compone di ogni informazione tecnica, know-how, brevetto, marchio, scritto e quant'altro realizzato dalla stessa e/o dai suoi dipendenti nell'ambito della propria attività professionale in azienda o per l'azienda.

La società può porre in essere ogni opportuna iniziativa, nel rispetto di quanto previsto in materia dai diversi ordinamenti, atta a preservare la Proprietà Intellettuale e per verificare che dipendenti e collaboratori non compiano atti tesi a violare o ledere in qualunque modo i diritti derivanti dalla Proprietà Intellettuale stessa.

6. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice Etico devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti delle normative applicabili.

La violazione dei principi e dei contenuti ivi presentati potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. Potrà inoltre costituire base per l'applicazione del sistema sanzionatorio espressamente previsto dal D. Lgs n. 231/01.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico di Gruppo ed in generale il Modello Organizzativo nella sua interezza, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del Modello, nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, L. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

Il mancato rispetto del Codice Etico di Gruppo, infatti, obbliga alla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio. In relazione alla tipologia di sanzioni irrogabili si rimanda a quanto espressamente previsto e trattato al paragrafo 8 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Customs Support Italy.

VALORI INTERNI DI RIFERIMENTO	SIGNIFICATO DEL VALORE (COMPORTAMENTO ATTESO)	
	IN POSITIVO	IN NEGATIVO
Determinazione e convinzione	Essere di stimolo e di esempio nel sostenere la missione/visione aziendale anche di fronte a difficoltà.	Accettare compromessi per quieto vivere e/o menefreghismo.
Rispetto e fiducia	Tenere in considerazione le diversità di opinioni e di carattere, porsi sempre sullo stesso piano a livello umano. L'unica differenza sta nelle diverse responsabilità.	Ritenere di saperne sempre di più degli altri.
Trasparenza e onestà	Parlare chiaro e senza sotterfugi con le persone, non delle persone.	Fare il contrario di ciò che si afferma.
Propensione al miglioramento continuo	Trovare nuovi stimoli dai risultati raggiunti e dal confronto con i colleghi.	Limitarsi al fare il "dovuto".
Affidabilità e coerenza	Mantenere gli impegni presi anche quando ci costano.	Non rispettare gli impegni presi.
Impegno e dedizione	Fare il proprio dovere con il cuore, spendendosi liberamente.	Concentrarsi solo sul proprio compito
Semplicità e concretezza	Pensare, essere semplici, mirare all'essenza e ai risultati.	Orientarsi al compito e non al risultato.
Gusto per la sfida	Scommettere che persone normali, insieme, possono fare cose eccezionali.	Dire "impossibile" prima ancora di averci pensato.
Assunzione di responsabilità	Colmare con l'iniziativa personale le carenze e/o disfunzioni aziendali.	Non fare niente, attenersi strettamente al proprio compito.
Uguaglianza	Rispettare ogni tipo di diversità (es. religiosa, razziale, etnica, linguistica, sessuale, ecc) la dignità umana in ogni suo aspetto e garantire pari diritti e opportunità.	Discriminazione, istigazione e incitamento al razzismo.