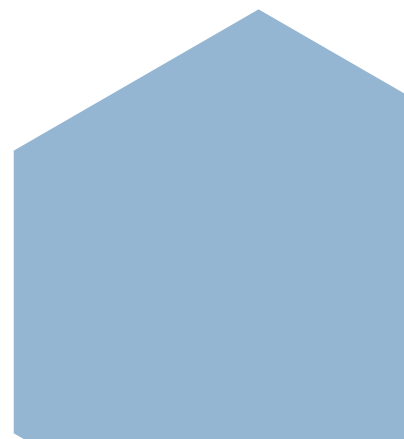
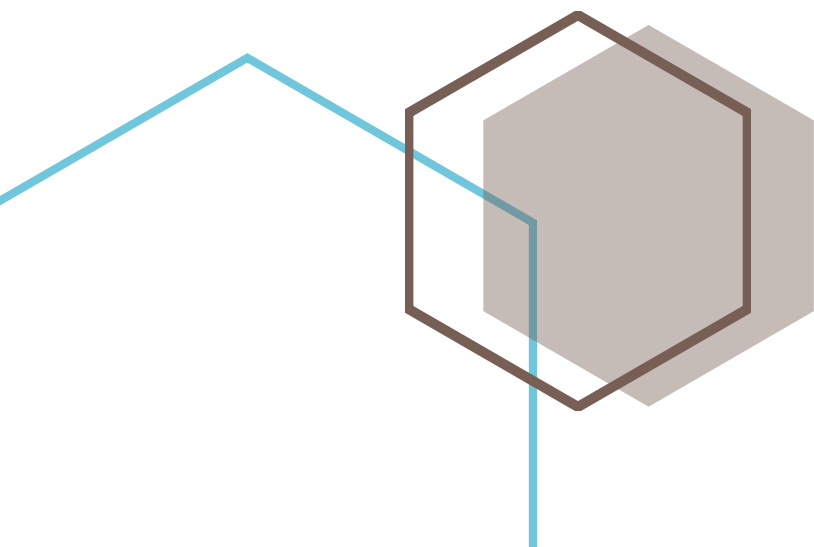


Modello 231

Ex D.lgs. 231/2001

Chiapparoli Logistica S.p.A.





Modello 231

Ex D.lgs. 231/2001

Obiettivi, destinatari e struttura del MOGC 231

Chiapparoli Logistica S.p.A. affonda profonde radici nel passato e dalla propria storia trae ancora oggi grande beneficio per orientare le proprie scelte future.

Proprio in virtù dell'esperienza maturata, nel 2010 Chiapparoli S.p.A. adottava per la prima volta il Modello di Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

Esso, rivolto non solo al personale diretto dell'azienda e alla sua dirigenza, ma anche a tutti i propri *stakeholder*, ha da allora orientato lo sviluppo del business condotto attraverso l'etica e il rispetto della normativa.

Trascorsi diversi anni da allora, anche in relazione alla mutata struttura organizzativa della *governance*, Chiapparoli Logistica S.p.A. si rinnova anche sotto il profilo del *risk management* e con Determina dell'Amministratore Unico del 14 dicembre 2021 viene varata la nuova versione del MOGC 231.

Rimane immutata l'architettura della sua struttura, sempre realizzata tenendo a mente le Linee Guida emanate negli anni da Confindustria nonché, ancor più nello specifico, ove pertinenti, da quelle di Farmindustria.

Il Codice Etico

A corredo del presente MOGC 231 vi è quale caposaldo dei valori e dei principi aziendali il Codice Etico adottato nel 2010 e, oggi, ugualmente revisionato.

Integrità ed esercizio etico della nostra impresa sono il cuore del nostro *business*.

Chiapparoli Logistica S.p.A.



È il 1979 quando il *Cavalier Silvano Chiapparoli* ha un'idea: creare un'azienda di logistica diversa da ogni altra.

Una logistica che unisca all'eccellenza del servizio, il valore di un rapporto umano fatto di fiducia, ascolto e collaborazione. Sono passati quasi 40 anni e, grazie ad una passione tutta italiana, quell'idea è diventata realtà.

La Chiapparoli Logistica in tre decenni si è affermata nel settore farmaceutico fino a diventare uno dei più importanti leader della logistica con 5 sedi dislocate su tutto il territorio nazionale.

Sommario

Parte Generale	7
1. Principi generali	8
1.1. La normativa.....	9
Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	9
1.2. I reati.....	10
1.3. Tentativo e impedimento volontario dei reati	17
1.4. I reati commessi all'estero	17
1.5. L'apparato sanzionatorio	18
1.6. La sanzione pecuniaria.....	18
1.7. Le sanzioni interdittive	18
1.8. La confisca	19
1.9. La pubblicazione della sentenza di condanna	20
1.10. La portata premiale delle attività riparatorie.....	20
1.11. I requisiti dei Modelli di Gestione e Controllo	20
2. Il MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.....	22
2.1. Obiettivo	22
2.2. Gli elementi del sistema di compliance in Chiapparoli Logistica S.p.A.	22
2.3. Ambiente di controllo	23
La valutazione del rischio	23
3. Le fasi di costruzione del Modello 231	24
3.1. Il contesto aziendale Chiapparoli Logistica S.p.A.....	24
3.2. Analisi preliminare	24
1.12. As is analysis – identificazione e valutazione dei presidi.....	24
3.3. Gap analysis	25
3.4. La definizione del MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.	26
3.5. Adozione e destinatari del MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.	26
3.6. Aggiornamento del MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.....	27
4. I principi generali del sistema organizzativo e di controllo di Chiapparoli Logistica S.p.A. 27	
4.1. Il sistema organizzativo	27
4.2. Le deleghe di funzioni.....	28
4.3. Le procedure operative	28
4.4. Le attività di verifica e monitoraggio	29
4.5. La verificabilità ex post delle scelte aziendali	29
5. L'Organismo di Vigilanza	29



5.1.	L'Organismo di Vigilanza di Chiapparoli Logistica S.p.A.	30
5.2.	Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	32
	Indipendenza e autonomia dai vertici dell'Ente	32
	Professionalità	33
	Continuità di azione	33
5.3.	L'operatività dell'Organismo di Vigilanza	33
5.4.	Modalità d'azione e di decisione dell'Organismo di Vigilanza	35
5.5.	Altre attività	35
5.6.	Utilizzo delle risorse finanziarie	35
6.	La gestione dei flussi informativi	36
6.1.	Gli obblighi informativi	36
6.2.	Whistleblowing.....	38
6.3.	La raccolta e l'archiviazione delle informazioni.....	39
7.	Il sistema disciplinare	39
7.1.	L'attivazione del sistema sanzionatorio	40
7.2.	Le misure disciplinari.....	40
	Per i sottoposti.....	40
	Per i soggetti apicali.....	41
	Per i soggetti terzi alla Società	41
8.	Attività di formazione e informazione.....	42
9.	Le verifiche periodiche in ordine al funzionamento del MOGC 231	43
	Parte Speciale	45
10.	I destinatari della Parte Speciale.....	46
10.1.	L'identificazione dei rischi aziendali.....	46
	La graduazione dei rischi per Chiapparoli Logistica S.p.A.	47
11.	La Società.....	48
	La <i>governance</i>	49
12.	I protocolli di controllo.....	49
12.1.	Principi di carattere generale.....	49
12.2.	Le principali Best Practice del settore della logistica farmaceutica	50
13.	Le attività sensibili di Chiapparoli Logistica S.p.A.....	51
13.1.	Le risultanze di mappatura	51
13.2.	I principi di controllo di carattere trasversale	51
14.	I protocolli e le procedure 231	52
14.1.	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode	



informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D. Lgs. 231/2001)	52
Attività sensibili ex art. 24 D.Lgs. 231/2001	52
Le aree a rischio reato	54
La nozione di Funzionario pubblico	54
I protocolli di controllo	55
I poteri autorizzativi.....	57
Focus: la gestione degli adempimenti di natura tecnico-normativa relativamente all'ottenimento di autorizzazioni, licenze, concessioni o permessi.....	57
I comportamenti da adottare in caso di verifica-ispezione.....	58
La gestione delle donazioni e delle elargizioni	58
Protocolli nell'ambito HR.....	59
Protocolli per la gestione delle partnership.....	60
Protocolli per le terze parti.....	61
14.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D. Lgs. 231/2001)	62
Attività sensibili ex art. 24 D.Lgs. 231/2001	62
Le aree a rischio reato	63
I protocolli di controllo	63
14.3. Delitti di criminalità organizzata	65
Attività sensibili ex art. 24 ter D.lgs. 231/2001	65
Le aree a rischio reato	65
Protocolli di controllo	66
14.4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio	66
Attività sensibili ex art. 25 D.lgs. 231/2001	66
Le aree a rischio reato	67
Protocolli di controllo	68
14.5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento – Delitti contro l'industria e il commercio.....	70
Attività sensibili ex artt. 25 bis D.lgs. 231/2001.....	70
Attività sensibili ex artt. 25 bis n. 1 D.lgs. 231/2001	71
Le aree a rischio reato:	71
Protocolli di controllo	71
14.6. Reati societari.....	72
Attività sensibili ex art. 25 ter D.lgs. 231/2001	72
Le aree a rischio reato:	73
Protocolli di controllo	73



14.7.	Delitti contro la personalità individuale	75
	Attività sensibili ex art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001	75
	La fattispecie rilevante per l'attività di Chiapparoli Logistica S.p.A.	76
	Le aree a rischio reato:	76
	Protocolli di controllo	76
14.8.	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	77
	Attività sensibili ex art. 25 septies D.lgs. 231/2001	77
	Le aree a rischio reato:	77
	Protocolli di controllo	77
	Compiti specifici.....	80
14.9.	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	83
	Attività sensibili ex art. 25 octies D.lgs. 231/2001	83
	Le aree a rischio reato:	83
	Protocolli di controllo	84
14.10.	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	86
	Attività sensibili ex art. 25 novies D.lgs. 231/2001	86
	Le attività a rischio reato:	86
	Protocolli di controllo	86
14.11.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	88
	Attività sensibili ex art. 25 decies D.lgs. 231/2001	88
	Le attività a rischio reato:	88
	Protocolli di controllo	88
14.12.	Reati ambientali.....	89
	Attività sensibili ex art. 25 undecies D.lgs. 231/2001	89
	Le attività a rischio reato:	90
	Protocolli di controllo	90
14.13.	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	92
	Attività sensibili ex art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001	92
	Attività a rischio reato:	92
	Protocolli di controllo	92
14.14.	Reati tributari	94
	Attività sensibili ex art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/2001	94
	Attività a rischio reato:	94



Protocolli di controllo	94
14.15. Contrabbando.....	97
Attività sensibili ex art. 25- sexiesdecies d.lgs. 231/2001	97
Attività a rischio reato	97
Protocolli di controllo	97



Parte Generale

1. Principi generali

I principi di corretta amministrazione sono oggi clausola generale di comportamento degli amministratori e il rispetto delle regole di buona gestione è ormai norma di diritto comune.

È in questo contesto che si innesta il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (breviter Decreto 231), recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Dalla sua introduzione, ad oggi, l'estensione del raggio d'azione della citata normativa ha sempre più trovato spazio. Ciò, ovviamente, perché il Decreto 231 ha avuto nel nostro ordinamento una portata innovativa senza precedenti: la disciplina in commento, infatti, ha messo a punto una nuova forma di responsabilità per gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Difatti, con l'espressione *“responsabilità per reato degli enti”* si intende l'attribuzione a un soggetto collettivo di una responsabilità conseguente e/o correlata alla commissione di un fatto illecito da parte di una persona fisica facente parte dell'ente stesso.

Benché la Legge non preveda un obbligo per le persone giuridiche di adottare un Modello di gestione e controllo, l'implementazione del medesimo è certamente strumento idoneo alla prevenzione e/o alla limitazione della responsabilità dell'Ente medesimo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Come chiaramente espresso dalla prime Linee Guida dettate da Confindustria, invero, *“L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale”*.

Le Linee Guida pubblicate da Confindustria nel mese di giugno 2021 precisano che *“è di fondamentale importanza, affinché al modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo. Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa”*.

I requisiti dei MOGC, desumibili dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e dalle Linee Guida delle principali associazioni di categoria possono essere schematizzati come segue:

- a) l'analisi dei rischi, consistente nell'individuazione delle aree e/o attività aziendali a rischio di reato e delle possibili modalità attuative dei reati nelle suddette aree e attività (c.d. *risk assessment*);



- b) un sistema di protocolli, procedure e controlli diretti a regolamentare le attività dell'Ente nelle aree a rischio reato, ivi comprese le modalità di gestione delle risorse finanziarie per prevenire la commissione di reati;
- c) un Organismo di Vigilanza che corrisponda ai requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- d) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello;
- f) la previsione di un continuo aggiornamento del Modello in base ai cambiamenti dell'attività e/o dell'organizzazione dell'Ente e all'eventuali condotte illecite e/o di violazioni del Modello.

Tutti i requisiti sopra descritti sono necessari affinché un MOGC possa essere considerato idoneo a prevenire i reati presupposto rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

1.1. La normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

È in attuazione di convenzioni internazionali in materia di lotta alla corruzione e di tutela degli interessi finanziari della Comunità europea che la l. delega 29 settembre 2000, n. 300 traccia le direttive di fondo che siglano l'abbandono del principio secondo il quale *societas delinquere non potest*.

Con il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 viene quindi introdotta la responsabilità "amministrativa" dell'ente collettivo per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti in posizione apicale e dai dipendenti del medesimo.

Le sanzioni previste dal citato d.lgs., in caso di riconosciuta responsabilità dell'ente, colpiscono il suo patrimonio o la sua attività: sia le sanzioni pecuniarie, sia quelle interdittive, sono applicate dal giudice penale. In particolare, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare. A tale impianto sanzionatorio si affianca lo strumento della confisca del profitto del reato (eventualmente anche nella forma del sequestro preventivo) nonché della pubblicazione della sentenza di condanna.

L'ordinamento, con l'introduzione della normativa in commento, assegna un'importanza centrale alle condizioni organizzative aziendali: baricentro della stessa diviene l'adozione di un modello organizzativo inteso ad impedire la commissione di reati e l'istituzione di un organismo di vigilanza.

Il tenore del Decreto 231 postula la necessità che l'ente si organizzi dall'interno al fine di evitare che l'attività del suo personale possa sfociare nel compimento di determinati illeciti, suscettibili di comportare vantaggi per l'ente medesimo. Dunque, il legislatore, delega sostanzialmente all'ente il compito di concretizzare una politica di legalità del proprio operare.

A tale onere però corrispondono anche dei benefici, primo fra tutti, la funzione premiale del *compliance program*.



1.2. I reati

Alla data odierna i reati cui si applica la disciplina sono i seguenti:

- 1) Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio (artt. 24 e 25)
 - a) truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - b) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
 - c) malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea;
 - d) indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea;
 - e) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
 - f) concussione;
 - g) corruzione per un atto d'ufficio;
 - h) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
 - i) corruzione in atti giudiziari;
 - j) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
 - k) istigazione alla corruzione;
 - l) peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri;
 - m) frode nelle pubbliche forniture;
 - n) frode ai danni del Fondo Europeo agricolo in garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppatore;
 - o) peculato ex art. 314, I comma c.p.;
 - p) peculato ex art. 316 c.p.;
 - q) abuso d'ufficio.
- 2) Delitti informatici e di trattamenti illecito di dati (art. 24-bis)
 - a) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
 - b) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;



- c) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
 - d) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
 - e) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
 - f) danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
 - g) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
 - h) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
 - i) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
 - j) falsità relativamente a documenti informatici;
 - k) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
- 3) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- a) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
 - b) alterazione di monete;
 - c) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
 - d) falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
 - e) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
 - f) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
 - g) uso di valori di bollo contraffatti o alterati.
 - h) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
 - i) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi;
- 4) Reati societari (art. 25-ter)



- a) false comunicazioni sociali;
- b) false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori;
- c) falso in prospetto¹;
- d) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione²;
- e) impedito controllo³;
- f) formazione fittizia del capitale;
- g) indebita restituzione dei conferimenti;
- h) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- i) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- j) operazioni in pregiudizio dei creditori;

¹ L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari ed anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto nel novero dei reati previsti dal D. Lgs. 58/1998 (TUF), nel dettaglio all'art. 173-bis, abrogando, al contempo, l'art. 2623 cod. civ.

La conseguenza della suddetta abrogazione sembrerebbe coincidere con la fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto dal novero dei c.d. reati presupposto e, dunque, con il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente.

Questa parrebbe essere la tesi accolta dalla maggioritaria dottrina; tuttavia, riteniamo opportuno dare rilevanza a tale reato, sul presupposto di orientamento, seppur minoritario, il quale ritiene che, nonostante la trasposizione della fattispecie nel TUF, il falso in prospetto continui a rilevare al fine dell'insorgenza della responsabilità dell'ente

² L'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 cod. civ. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), introducendo al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale; la nuova fattispecie risulta di più ampia applicazione rispetto alla precedente, in quanto disciplina altresì l'ipotesi di reato da parte del revisore di un ente di interesse pubblico. La fattispecie di reato alla quale rimanda l'art. 25-ter non è dunque stata abrogata dal novero delle ipotesi di reato, ma ha solo cambiato la sua collocazione (non essendo più prevista dal Codice Civile, ma dal D. Lgs. 39/2010); pertanto, pur in assenza di un espresso collegamento tra il D. Lgs. 231/2001 e la nuova fattispecie di reato, si ritiene comunque opportuno lasciare il riferimento al reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale, che di conseguenza continua ad essere analizzato in fase di mappatura delle attività e dei processi sensibili".

³ L'articolo 37, comma 35 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori; l'impedito controllo da parte dei revisori è ad oggi disciplinato dall'art. 29 D. Lgs. 39/2010, il quale prevede che "1. i componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a 75.000 euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a 75.000 euro e dell'arresto fino a 18 mesi, 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".



- k) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
 - l) illecita influenza sull'assemblea;
 - m) aggio;
 - n) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
 - o) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
 - p) corruzione fra privati;
 - q) Istigazione alla corruzione fra privati e pene accessorie;
- 5) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- 6) Reati contro la personalità individuale (artt. 24-quater.1 e 25-quinquies)
- a) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
 - b) prostituzione minorile;
 - c) pornografia minorile;
 - d) detenzione di materiale pornografico;
 - e) pornografia virtuale;
 - f) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
 - g) tratta di persone;
 - h) acquisto e alienazione di schiavi;
 - i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 7) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-sexies)
- 8) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)
- 9) Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)



10) Reati transnazionali⁴

- a) associazione per delinquere;
- b) associazione di tipo mafioso;
- c) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- d) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- e) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- f) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- g) favoreggiamento personale;

11) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- a) delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
- b) associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- c) scambio elettorale politico-mafioso;
- d) sequestro di persona a scopo di estorsione;
- e) associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- f) associazione per delinquere;
- g) delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine;

12) Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)

- a) turbata libertà dell'industria e del commercio;

⁴ Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché (i) sia commesso in più di uno Stato (ii) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato (iii) sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato (iv) sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.



- b) frode nell'esercizio del commercio;
- c) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- d) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- e) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- f) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;
- g) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- h) frodi contro le industrie nazionali;

13) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies)

14) Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25-decies)

15) Reati in materia ambientale (art. 25-undecies)

- a) scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose senza o in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (art. 317, comma 3, TUA);
- b) scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (art. 137, comma 5, primo periodo, TUA);
- c) scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (art. 137, comma 13, TUA);
- d) scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, comma 2, TUA);
- e) scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (art. 137, comma 5, secondo periodo, TUA);
- f) scarichi sul suolo e scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee in violazione dei divieti previsti dagli articoli 103 e 104 TUA (art. 137, comma 11, TUA);
- g) raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancata della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) TUA);
- h) deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, primo periodo TUA);



- i) realizzazione e gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo periodo TUA);
- j) attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5, TUA);
- k) inquinamento di suolo, sottosuolo, acque superficiali e acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (fatta salva la bonifica) (art. 257, comma 1, TUA);
- l) spedizioni di rifiuti costituenti traffico illecito. La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi (art. 259, comma 1, TUA);
- m) attività di cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti (art. 260, comma 1, TUA);
- n) predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso (art. 260-bis, comma 6, TUA);
- o) trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI (art. 260 bis, comma 7, secondo e terzo periodo TUA);
- p) violazione dei limiti di emissioni e relative prescrizioni (art. 279, comma 5);
- q) Reati previsti dalla L. 150/1992 – Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 03.03.1973, di cui alla L. 874/1975 e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- r) importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette;
- s) detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica;
- t) importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita di specie protette;
- u) falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali;
- v) L. 549/1993 art. 3, comma 6 – Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
- w) Violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze nocive per lo strato di ozono;
- x) D.lgs. 202/2007 – Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni;



y) se l'ente per una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati dall'art. 260. D.lgs. 152/2006 o dall'art. 202/2007;

- 16) Reati in materia di politica assunzionale con riferimento all'impiego di cittadini extracomunitari (art. 25-duodecies);
- 17) Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- 18) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013);
- 19) Reati transnazionali (L. 146/2006);
- 20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- 21) Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- 22) Contrabbando (art. 25 sexiesdecies).

1.3. Tentativo e impedimento volontario dei reati

L'art. 26, comma I, estende la responsabilità degli enti alle ipotesi di delitto tentato prevedendo, a livello di trattamento sanzionatorio, la riduzione delle sanzioni pecuniarie e interdittive da un terzo alla metà.

Si legge, tuttavia, al II comma dell'articolo in commento che la persona giuridica non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.4. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 – commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001, sono i seguenti:

- 1) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- 2) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato;
- 3) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-nonies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 cod. pen., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;



- 4) l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.5. L'apparato sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio risponde a esigenze di prevenzione generale e speciale.

All'art. 9, comma I, del Decreto 231 sono previste le seguenti sanzioni amministrative:

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

1.6. La sanzione pecuniaria

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

1. determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
2. attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

1. della gravità del fatto;
2. del grado della responsabilità dell'ente;
3. dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

1.7. Le sanzioni interdittive

Il catalogo delle sanzioni interdittive è alquanto diversificato ed annovera:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
3. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;



4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

Di norma, comunque, i criteri di scelta delle sanzioni interdittive rimandano a quelli esplicitati dall'art. 11 del Decreto 231 per la comunicazione della sanzione pecuniaria (gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, attività svolte per eliminare le conseguenze del fatto e per evitare ricadute nel reato) nonché alla prospettiva special preventiva richiamata dall'art. 14.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

1. in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
2. in caso di profitto di rilevante entità;
3. in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
2. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

I casi di esclusione dell'applicazione delle sanzioni interdittive sono due:

1. quello della tenuità del danno patrimoniale cagionato o
2. del fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica (sempre che l'ente non ne abbia tratto interesse o ne abbia tratto un vantaggio minimo).

1.8. La confisca

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.9. La pubblicazione della sentenza di condanna

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

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.10. La portata premiale delle attività riparatorie

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Di seguito i vantaggi che la persona giuridica può acquisire ove intervenga a seguito della commissione del reato con contro-misure riparatorie:

1. le misure interdittive applicate in sede cautelare sono suscettibili, ex art. 49, di revoca;
2. l'irrogazione di sanzioni interdittive con la sentenza di condanna può essere evitata laddove gli adempimenti in parola siano stati realizzati prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado;
3. insorge la possibilità di convertire la sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria qualora le attività in parola vengano poste in essere oltre il termine stabilito dall'art. 17, comma I, ovvero in seguito a fusione o scissione dell'ente (art. 31, comma III).

1.11. I requisiti dei Modelli di Gestione e Controllo

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;



5. introdurre un sistema disciplinare privato, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno, altresì, fare una distinzione:

- se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova i punti precedenti;
- se il reato è commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; ma tale inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2. Il MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.

2.1. Obiettivo

L'adozione e l'aggiornamento del MOGC 231 per Chiapparoli Logistica S.p.A. non rappresenta solo un investimento in termini di *good governance* ma viene inteso come uno strumento di efficientamento dell'azienda.

Obiettivo del MOGC 231 è, dunque, quello di supportare in senso pratico Chiapparoli Logistica S.p.A. per prevenire i rischi-reato di cui al Decreto 231 e arginare, il più possibile, anche i casi di imprudenza e/o errore umano nello svolgimento delle proprie attività.

In particolare, mediante l'introduzione del MOGC 231 la Società persegue quindi l'intento di dare sistematicità ai processi e alle attività in essa svolte al fine di scongiurare la possibile commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Ebbene, attraverso l'adozione del MOGC 231, Chiapparoli Logistica S.p.A., si propone di:

- a) promuovere al proprio interno un'adeguata cultura aziendale orientata all'etica;
- b) conseguire, al proprio interno e nei rapporti commerciali, il rispetto della legalità;
- c) munirsi di un efficace sistema di prevenzione endosocietario;
- d) determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- e) consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2. Gli elementi del sistema di compliance in Chiapparoli Logistica S.p.A.

Al fine di tendere a una *compliance* integrata dei propri sistemi di controllo, Chiapparoli Logistica S.p.A. è dotata di un composito sistema di analisi del rischio e di prevenzione dello stesso.

Primo cardine per il rafforzamento della cultura "deontologica" aziendale risiede nel Codice Etico adottato già a far data dal 2010.

Il sistema di controllo interno è altresì così articolato:

- MOGC 231;
- Sistema di gestione della qualità;
- Sistema di prevenzione della salute e della sicurezza ex T.U. 81/2008;
- Sistema di gestione ambientale;
- Sistema di gestione privacy in linea al Regolamento UE 2016/679.

Chiapparoli Logistica S.p.A., fra le altre, è dotata delle seguenti certificazioni a ulteriore dimostrazione della regolamentazione interna dei propri processi:

1. ISO 9001:2015 per il Sistema di gestione della qualità;



2. ISO 14001:2015 per il Sistema di gestione ambientale.

2.3. Ambiente di controllo

In Chiapparoli Logistica S.p.A. il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche e per un costante aggiornamento.

A tal fine, le responsabilità ed i poteri di rappresentanza sono individuati e definiti, anche per il tramite di specifiche deleghe di funzione e di *job descriptions*.

Le relazioni gerarchiche e funzionali, gli uffici e le responsabilità, nonché i soggetti identificati quali responsabili degli stessi sono rappresentati negli organigrammi aziendali.

La valutazione del rischio

Un concetto critico nella costruzione del Modello organizzativo e gestionale è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

Sin dalle prime Linee guida di Confindustria, è previsto che "Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere [...]. Nel caso del D.lgs. n. 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. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale".

Le Linee Guida di Confindustria di giugno 2021 ulteriormente chiariscono che *"per rischio si intende una qualsiasi variabile che direttamente o indirettamente possa incidere in negativo sugli obiettivi fissati dal decreto 231" e, pertanto, "nell'ambito del complesso processo di valutazione dei rischi occorre considerare l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi: ognuno di essi, cioè, può diventare a sua volta una causa e generare a cascata il cd. "effetto domino"".*

Chiapparoli Logistica S.p.A. ha creato un sistema di *alert* mediante il quale tracciare i c.d. "eventi negativi".

In particolare, il Sistema di Gestione della qualità ha introdotto in azienda specifici canali di report tramite i quali informare tempestivamente le Funzioni di riferimento e, ove opportuno, l'Organismo di Vigilanza istituito.

Le scelte operative sono sempre tracciabili e verificabili *ex post*.

3. Le fasi di costruzione del Modello 231

3.1. Il contesto aziendale Chiapparoli Logistica S.p.A.

La creazione del MOGC 231 è stata intrapresa previo esame del contesto economico - commerciale di riferimento e, in particolare, dell'impianto organizzativo in uso alla Società per governare i rischi della propria impresa.

3.2. Analisi preliminare

È stata raccolta ed esaminata la seguente documentazione:

1. Atto costitutivo;
2. Visura camerale societaria;
3. Organigramma societario;
4. Certificazioni in corso di validità;
5. *Job Descriptions*;
6. Procedure del Sistema Gestione Qualità;
7. DVR e piani di formazione;
8. Manuale del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza;
9. Manuale Sistema Gestione Ambientale;
10. Manuale GDPR;
11. Regolamento informatico;
12. Codice Etico;
13. Bilanci d'esercizio anno 2017, 2018 e 2019.

1.12. As is analysis – identificazione e valutazione dei presidi

Sono state individuate le procedure operative nonché i concreti presidi esistenti. Il processo ha previsto anche una fase dedicata all'organizzazione di incontri con i diversi responsabili aziendali, reali conoscitori dei rischi associabili alla propria funzione.

Quest'approccio ha consentito di ottenere un quadro ampio della rischiosità generale dell'ente.

I risultati ottenuti sono stati condivisi con il *management*.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi:

1. identificazione e ponderazione dei due macro “assi” per l'analisi del rischio:



- ✓ "asse" livello di vulnerabilità dell'ente, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi anche in considerazione dei presidi esistenti;
- ✓ "asse" impatto (potenziali reati associabili), indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio.

2. assegnazione e ponderazione, per ognuno dei macro "assi", di specifici parametri di valutazione, secondo il seguente schema:

- ✓ per "l'asse" di vulnerabilità:
 - frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
 - probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato (es. presunta "facilità" di realizzazione del comportamento delittuoso rispetto al contesto di riferimento);
 - eventuali precedenti di commissione dei reati nella Società o più in generale nel settore in cui essa opera;
- ✓ per "l'asse" impatto:
 - gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
 - potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;

3. assegnazione di una valutazione specifica al rischio inerente (ad es.: molto basso - basso - medio - alto - molto alto);

4. definizione di una valutazione complessiva e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio residuo, qualificato nel seguente modo: rischio alto, rischio medio, rischio basso.

3.3. Gap analysis

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale e delle procedure in essere, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla potenziale commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;



- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi, riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali" di cui all'Allegato 2.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as-is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

3.4. La definizione del MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.

La realizzazione di questa fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Il MOGC 231 della Società è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- la "parte generale", che contiene l'illustrazione delle disposizioni del D.lgs. 231/2001 e dei reati previsti nonché le informazioni essenziali sulla struttura della Società;
- la "parte speciale", con i relativi protocolli, che è coperta da riservatezza e dettaglia le fattispecie di reato che sono state prese in considerazione in relazione all'attività svolta dalla Società nonché le c.d. Attività Sensibili e i correlati standard di controllo;
- Un Allegato A quale parafrasi del quadro normativo di riferimento;
- Un Allegato B ove sono declinati la Mappatura dei rischi nonché gli ulteriori documenti procedurali in uso all'azienda.

3.5. Adozione e destinatari del MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.

Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali la *governance* e, ove richiesto, i soci), per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (collaboratori, consulenti, fornitori, partner, ecc.).

Chiapparoli Logistica S.p.A. in conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 che richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente", ha adottato, nella sua prima versione, il proprio Modello con decisione dell'Amministratore unico del 4 giugno 2010.

A seguito di successive revisioni, con la nuova determina dell'Amministratore Unico del 14 dicembre 2021 è stata approvata la revisione del MOGC 231 in uso.

Oggi, il compito di attuare ed aggiornare il Modello 231 è dell'Amministratore Unico, in virtù dei poteri ad esso conferiti.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione del Modello 231 sono emanate dalle funzioni aziendali competenti. In particolare, le disposizioni contengono i presidi di controllo in ottemperanza del Modello 231.

3.6. Aggiornamento del MOGC 231 di Chiapparoli Logistica S.p.A.

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza della *governance* della Società.

Parimenti, per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, provvederà in ogni caso la *governance*.

4. I principi generali del sistema organizzativo e di controllo di Chiapparoli Logistica S.p.A.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ferme restando le finalità peculiari precedentemente descritte e relative al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere in azienda al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, Chiapparoli Logistica S.p.A. ha individuato le componenti di seguito illustrate.

4.1. Il sistema organizzativo

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

1. chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
2. separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di:

1. conoscibilità all'interno della Società;
2. chiara descrizione delle linee di riporto;
3. chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.



4.2. Le deleghe di funzioni

La Società sta implementando un sistema di deleghe scritte per quanto concerne i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da attuare, ovvero i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società (cosiddette "procure" speciali o generali).

In ogni caso, sarà compito dell'OdV nel corso del proprio mandato verificare che le suddette deleghe – e quelle che verranno predisposte ulteriormente - rispettino i seguenti requisiti:

1. essere chiaramente definite e formalmente assegnate tramite comunicazioni scritte;
2. essere coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
3. prevedere limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
4. essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

La Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

4.3. Le procedure operative

I processi e le attività operative sono supportati da procedure interne formalizzate e/o in corso di ulteriore formalizzazione scritta, aventi le seguenti caratteristiche:

1. adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività;
2. regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
3. chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
4. tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali e telematici che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
5. oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali;



6. previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

4.4. Le attività di verifica e monitoraggio

Gli organi di controllo di Chiapparoli Logistica S.p.A. sono:

1. L'Amministratore Unico;
2. Il Collegio Sindacale;
3. La Società di Revisione;
4. L'Organismo di Vigilanza.

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo:

1. attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
2. controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure;
3. revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative;
4. revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare applicazione delle procedure sociali e la conformità delle stesse alla normativa vigente;
5. controllo e gestione, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

4.5. La verificabilità ex post delle scelte aziendali

Ogni operazione deve essere adeguatamente tracciata.

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura e già elencati.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principii, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è dalla Società demandata all'Amministratore Unico e anche all'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo dovrà essere tenuto costantemente informato e gli potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

5. L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi di legge l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV") ha il compito di vigilare sull'applicazione del D.lgs. 231/2001.



Inoltre, l'efficace attuazione del MOGC 231 dipende anche dalla costituzione e dal monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Esso, infatti, è deputato a:

- a) Vigilare sul funzionamento e l'osservanza del *compliance program*;
- b) Verificare e segnalare, ove opportuno, l'aggiornamento del MOGC 231.

L'OdV inoltre è munito di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6 comma 1, lett. b) e al contempo beneficiario di obblighi di informazioni sulle operazioni sensibili (art. 6, comma 2, lett. d).

Tale Organismo non può essere individuato nell'organo gestorio, che ha solo poteri propositivi e di vigilanza.

Del pari, la sua funzione non può essere correttamente assolta in via esclusiva da personale alle dipendenze dell'ente poiché quest'ultimo, collocato in dipendenza funzionale dal *management* potrebbe non vantare quella condizione necessaria ad assicurargli un'effettiva indipendenza rispetto agli organi apicali.

La funzione deve essere comunque attribuita a un organo situato in elevata posizione gerarchica all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando la necessità che a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni ed attività operative, ne "inquinerebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

L'OdV è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati. Fondamentale è la sua continuità d'azione.

5.1. L'Organismo di Vigilanza di Chiapparoli Logistica S.p.A.

La Società ha incaricato della vigilanza ex D.lgs. 231/2001 un organismo monocratico.

La figura in carica è stata nominata dall'organo gestorio e individuata tra soggetti esterni alla Società, particolarmente qualificati ed esperti - nonché in possesso dei requisiti di onorabilità richiesti dalla legge - nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Tuttavia, la Società si riserva sin d'ora la facoltà di variare la forma e la composizione del proprio Organismo di Vigilanza, verificando anche in considerazione delle concrete esigenze aziendali l'opportunità, per il futuro, di dotarsi di un OdV in composizione differente rispetto alla scelta attuale.

Tale Organismo – qualunque sia la sua composizione - deve essere indipendente rispetto a questa, vale a dire:

- a. non deve essere legato alla Società, alla Società di questa controllante o alle Società da questa eventualmente controllate e/o partecipate, da un rapporto di lavoro o da rapporti commerciali o patrimoniali che implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;



- b. non deve avere rapporti di parentela con i soci o gli amministratori della Società, della sua controllante o delle sue controllate e/o partecipate idonei a ridurne l'autonomia di giudizio;
- c. non deve essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società, alla sua controllante o alle sue eventuali controllate e/o partecipate da vincoli di dipendenza o subordinazione.

Si precisa che l'Organismo di Vigilanza:

1. riporta direttamente all'Organo Amministrativo;
2. è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo di Vigilanza si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
3. è dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso;
4. è dotato di un *budget* di spesa annuale, ad uso esclusivo, deciso dall'Organo Amministrativo. L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in Chiapparoli Logistica S.p.A. per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dall'Amministratore Unico;
5. L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di 3 (tre) anni.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza – anche in forma permanente – alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di incompatibilità con l'incarico di Organismo di Vigilanza:

1. essere Amministratore della Società o di Società dalla stessa eventualmente controllate e/o partecipate da Chiapparoli Logistica S.p.A.;
2. essere revisore contabile di Chiapparoli Logistica S.p.A. o di Società eventualmente controllate e/o partecipate dalla stessa;
3. avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
4. aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di Amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
5. essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a:



- a. pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
 - b. pena detentiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
6. essere stato destinatario di una sentenza ex art. 444 cod. proc. pen. per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza, modifiche alla struttura (nomina, revoche, etc.), ai poteri e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere apportate unicamente a seguito di determine specifiche dell'Amministratore Unico adeguatamente motivate.

La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

1. un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal Modello;
2. una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto 231, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
3. una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e reati della stessa natura;
5. la violazione degli obblighi di riservatezza.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il management, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità sopra individuate, l'Amministratore Unico, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'OdV, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Amministratore Unico deve dichiarare l'avvenuta decadenza dell'OdV.

Parimenti, una grave infermità che renda l'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore a sei mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra individuate.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo.

5.2. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Indipendenza e autonomia dai vertici dell'Ente

Come chiariscono le Linee Guida di Confindustria, l'autonomia dell'OdV "va intesa nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente



dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal decreto 231, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza".

Indipendenza e autonomia, dunque, sono essenziali al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare, anche quando l'OdV sia chiamato a vigilare sull'applicazione delle prescrizioni del Modello di Gestione e Controllo al vertice medesimo.

Professionalità

La figura individuata dovrà essere dotata di capacità di valutazione e gestione dei rischi, ma anche di capacità di analisi delle procedure, di organizzazione aziendale, di finanza, di revisione e di gestione, di diritto civile e penale, di pratica professionale.

Continuità di azione

L'OdV è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dalla *governance* o dall'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'organismo medesimo.

5.3. L'operatività dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Chiapparoli Logistica S.p.A. sarà affidato sul piano generale il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. sull'effettività, sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;
4. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'Organismo di Vigilanza sarà affidato, su un piano operativo, il compito di:

1. attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni, nonché dei soggetti aventi responsabilità in tema di sicurezza per quanto concerne le problematiche relative ad ambiente, igiene, salute e sicurezza dei lavoratori;
3. condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;



4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
5. coordinarsi con i responsabili delle Funzioni incaricate della formazione per i programmi di formazione per il personale;
6. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti; l'OdV deve nella sua attività continuativa realizzare ed applicare procedure operative per la migliore gestione formale dell'attività;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il *database* "formale" dell'attività di controllo interno;
8. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
9. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente;
10. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto 231, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
11. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
12. riferire periodicamente all'Organo Amministrativo in merito alle politiche aziendali necessarie per l'attuazione del Modello;
13. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001.

Non essendo la Società tra i destinatari, puntualmente elencati dagli artt. 10 e seguenti, del D. Lgs. 231/2007 in materia di antiriciclaggio, l'Organismo di Vigilanza non è soggetto ai doveri di comunicazione previsti dall'art. 52 dello stesso decreto.

Tuttavia, nel caso in cui venga a conoscenza, nel corso delle sue attività, di accadimenti sensibili rispetto alle fattispecie di reato previste all'art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare tempestivamente la situazione e intraprendere tutte le azioni che riterrà opportune (comunicazioni all'Amministratore, attivazione del sistema sanzionatorio, ecc.).

È fatta salva in ogni caso l'applicazione dei protocolli di controllo in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui al presente Modello.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra indicati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:



1. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
2. accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
3. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
4. disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

5.4. Modalità d'azione e di decisione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del MOGC 231 e all'emersione di eventuali criticità secondo le seguenti linee di reporting:

- periodicamente all'Amministratore Unico, mediante relazioni scritte, a seguito delle sedute svolte e/o degli audit condotti e/o affidati a terzi;
- con cadenza annuale all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, mediante una relazione riepilogativa sull'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- immediatamente all'Amministratore Unico o al Collegio Sindacale, laddove si verificano situazioni straordinarie (es. significative violazioni del MOGC 231, innovazioni legislative, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.5. Altre attività

L'OdV deve coordinarsi, con le Funzioni competenti presenti in azienda, per i diversi profili specifici e precisamente:

1. con l'Amministratore Unico per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari;
2. con l'Ufficio Qualità in ordine alla diffusione delle informazioni, riguardo alla formazione del personale ed in riferimento all'eventuale attivazione di procedimenti disciplinari;
3. con il Responsabile Salute Sicurezza (RSPP) per l'osservanza di tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali interne in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro;
4. con ogni altra Funzione ritenuta di volta in volta rilevante ai fini delle proprie attività.

5.6. Utilizzo delle risorse finanziarie

L'OdV indirizza al *management* indicazioni relative a opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) con eventuali accorgimenti pensati ai fini del



rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ad es. rilevazione delle anomalie in particolari operazioni o pagamenti di corrispettivi che non risultino giustificati dall'economia della transazione nell'ottica di appurare se essi non nascondano poste extracontabili o ipotesi corruttive) e nell'ottica di rilevare l'esistenza di flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'OdV.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile, in primo luogo, dal *Chief Operating Officer*.

6. La gestione dei flussi informativi

6.1. Gli obblighi informativi

In ambito aziendale, i responsabili di Funzione di Chiapparoli Logistica S.p.A. devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

1. su base periodica e in base a specifiche indicazioni e/o richieste dell'OdV, le informazioni, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'OdV in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello, nonché ogni altra informazione identificata dall'Organismo di Vigilanza e da questi richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza medesimo; analogamente le Funzioni competenti devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza periodici rapporti su argomenti specifici (ad es. relativamente ai processi collegati a particolari attività sensibili) e sulle eventuali eccezioni procedurali ove intendano raccogliere il parere dell'Organismo medesimo;
2. su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'OdV le informazioni concernenti:
 - a. le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati-presupposto;



- c. i provvedimenti e notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati – presupposto;
- d. le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato-presupposto;
- e. le notizie riguardanti l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOGC 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni applicate o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f. gli esiti dei controlli (preventivi e successivi) effettuati nel periodo di riferimento sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo o a trattativa privata;
- g. copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- h. rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- i. l'aggiornamento del sistema di deleghe societarie;
- j. le implementazioni delle procedure e dei processi aziendali;
- k. il rinnovo e/o il mancato rinnovo delle certificazioni aziendali.

Le Linee Guida di Confindustria del giugno 2021 precisano che *“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”*.

Infine, si precisa che l'OdV può ricevere anche segnalazioni di condotte illecite rilevanti o di violazioni del modello così come previsto dall'art. 2-bis, 2-ter e 2-quater del d.lgs. n. 231/2001 inserito dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 in materia di *whistleblowing*.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio, ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

1. le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei



diritti di Chiapparoli Logistica S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;

2. le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
3. l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo;
4. tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si ricorda che sull'Organismo di Vigilanza non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

Nell'ambito delle specifiche procedure aziendali sono istituiti canali informativi dedicati da parte dell'Organismo di Vigilanza, con la duplice funzione di facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'organismo e di risolvere rapidamente casi incerti e dubbi.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta.

Si precisa infine che i flussi informativi di cui al presente capitolo potranno anche essere raccolti direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV riterrà più opportune.

6.2. Whistleblowing

Al fine di rafforzare il contrasto alla corruzione l'ordinamento ha emanato la legge n. 179 del 2017 (recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") ed ha inserito alcune nuove previsioni nell'articolo 6 del decreto 231.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis dell'articolo 6, il modello organizzativo prevede le seguenti misure aggiuntive:

- 1) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione



delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Chiapparoli Logistica S.p.A. condanna ogni forma di discriminazione nei confronti dei *whistleblowers*, ciò anche alla luce delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.

Destinatario delle segnalazioni in commento è per Chiapparoli Logistica S.p.A. l'OdV in carica. Quest'ultimo è destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni.

Le segnalazioni in oggetto potranno essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) A mezzo e-mail all'indirizzo whistleblowing@chiapparoli.it;
- b) A mezzo raccomandata a/r all'indirizzo di posta ordinaria via Autosole, 7 – 20070 Cerro al Lambro (MI).

Di seguito per agevolare le modalità di segnalazione si riepilogano i punti essenziali che la medesima dovrà richiamare:

- i. Una descrizione dettagliata dei fatti e/o dell'omissione;
- ii. Data e luogo dell'accadimento;
- iii. Indicazione delle persone coinvolte;
- iv. Eventuale indicazione di eventuali persone informate sui fatti.

6.3. La raccolta e l'archiviazione delle informazioni

Chiapparoli Logistica S.p.A. è Titolare del trattamento dei dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679.

Ogni informazione, segnalazione, *report* inviato all'Organismo di Vigilanza è conservato da quest'ultimo in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10.

L'accesso al *database* è consentito, oltre che all'Organismo di Vigilanza, all'Amministratore Unico, dietro richiesta formale all'OdV.

7. Il sistema disciplinare

Chiapparoli Logistica S.p.A. attua un sistema disciplinare per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

Chiariscono le Linee Guida di Confindustria attualmente vigenti che *“L'efficace attuazione 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). Inoltre, la legge n. 179/2017 prevede che il sistema disciplinare contempli anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (nuovo art. 6, co. 2-bis, lett. decreto 231)”*.



7.1. L'attivazione del sistema sanzionatorio

Qualsiasi inosservanza al Codice Etico, ovvero del MOGC 231, anche laddove non ne derivi l'instaurazione di un giudizio penale, comporta l'attivazione del sistema sanzionatorio istituito in Chiapparoli Logistica S.p.A. per contrastare comportamenti prodromici ai reati 231.

7.2. Le misure disciplinari

Per i sottoposti

Rientrano in questa categoria:

- a) I lavoratori subordinati;
- b) I lavoratori parasubordinati, nel quadro dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.

Il sistema disciplinare aziendale di Chiapparoli Logistica S.p.A. è costituito dalle norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Commercio (di seguito CCNL).

In particolare, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni necessarie ecc.), o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso e del Codice Etico;
- Incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione, il lavoratore che violi più volte le procedure interne del Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e a quelle del Codice Etico, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate; che violi le misure di tutela dei soggetti che segnalano gli illeciti di cui alla procedura in tema di whistleblowing o che effettui segnalazioni che si rivelino poi infondate;
- Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo da 1 a 10 giorni, il lavoratore che – nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e a quelle del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno a Chiapparoli Logistica S.p.A. o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della azienda;
- Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni del Modello e del Codice Etico, diretto alla commissione di un reato tra quelli direttamente ascrivibili alla Società ai sensi del Decreto n. 231/2001;
- Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal Decreto 231/2001.



Applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal CCNL applicato, in relazione:

1. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
3. alle mansioni del lavoratore;
4. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza (in particolare, nel caso di reato commesso dai soggetti subordinati all'altrui direzione, si renderà necessario verificare e, se del caso sanzionare, la violazione da parte dei soggetti apicali del loro specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti);
5. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni preposte.

In particolare per quanto concerne il personale dirigente, nel caso di violazione dei principi generali del Modello organizzativo o delle procedure aziendali, l'organo competente a rilevare infrazioni e applicare sanzioni è l'Amministratore Unico o soggetto o organo da questo delegato, che provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

Per i soggetti apicali

Per definizione ex art. 5 D.lgs. 231, sono "soggetti apicali" coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, direzione o di amministrazione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Sono considerati "soggetti apicali" non solo coloro che formalmente sono investiti delle funzioni sopra indicate – gestione e controllo dell'Ente o di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale – ma altresì anche chi di fatto eserciti le medesime.

Possibili misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali sono: il richiamo in forma scritta, meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime possono essere previste come automatiche oppure essere subordinate ad una determina dell'Amministratore Unico.

Con specifico riguardo alla posizione degli amministratori, il sistema disciplinare si integrerà con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (in primo luogo le azioni di responsabilità).

Per i soggetti terzi alla Società

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora

da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in *outsourcing*, l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto 231 da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto 231 e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

8. Attività di formazione e informazione

Al fine di mettere a punto e applicare le regole contenute nel proprio MOGC 231, Chiapparoli Logistica S.p.A. si occupa attivamente di offrire adeguata informazione e formazione sulle prescrizioni del Modello stesso.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, che sovrintende all'attività operando in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione e/o revisione dello stesso. A tal fine, viene istituito un apposito spazio di condivisione (ad es. *share* di rete aziendale) dedicato all'argomento e aggiornato a cura dell'Organismo di Vigilanza, nel quale risiedono documenti descrittivi del Modello.

Ai nuovi assunti, viene consegnato un documento (in formato cartaceo o elettronico) informativo, inclusivo del Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Il Modello è oggetto di affissione pubblica in bacheca aziendale.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito dell'Ufficio Qualità:

- provvedere alla definizione di un programma annuale di aggiornamento da condividere con l'OdV, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario annuale da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

Sarà di converso cura dell'OdV informare l'Ufficio Qualità e l'Amministratore Unico in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;



- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

L'attività di controllo di cui al "Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'OdV" prevede l'adozione di azioni formative al riscontro di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure "sensibili" rispetto ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

In questo caso, l'OdV provvederà ad attivare l'*internal auditing* per l'organizzazione e l'esecuzione dell'azione formativa prevista.

9. Le verifiche periodiche in ordine al funzionamento del MOGC 231

L'attività di vigilanza viene svolta continuativamente dall'Organismo di Vigilanza al fine di:

- 1) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo);
- 2) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio;
- 3) procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, *in primis*, nel Piano di Lavoro dell'Attività di controllo dell'OdV.

Il sistema di controllo è atto a:

- a) assicurare che le modalità di gestione operativa soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- b) individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- c) sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

Il Piano di Lavoro "copre" un anno (periodo gennaio - dicembre di ogni anno fiscale) e indica per ogni attività controllata:

- 1) la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- 2) la selezione del campione;
- 3) i flussi di informazione definito per ogni controllo effettuato;



- 4) l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ex D. Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di *audit* precedenti.

Controlli straordinari non inclusi nel "Piano di Lavoro" vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, ovvero nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del *reporting* prevista.

Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione dello stesso sono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il sistema disciplinare descritto.