Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs. n. 231/2001

MOG – Parte Generale

INDICE DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Approvazione	Natura delle modifiche
rev. 00	26.01.2026	Amministratore Unico	Prima Approvazione

SOMMARIO

I Il Decreto Legislativo n. 231/2001: ambito normativo di riferimento 5

Il modello di responsabilità da reato 5

Esonero da responsabilità in relazione ai soggetti del reato 6

Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 7

Le sanzioni applicabili 9

Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 10

II L'adozione del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 11

Obiettivi Perseguiti 11

Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo 111

Struttura del Modello: parte generale e parti speciali 12

Il contenuto del Modello organizzativo 13

III La struttura organizzativa di Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l. 15

Descrizione della mission aziendale 15

La governance aziendale 166

IV Comunicazione e formazione 177

Comunicazione 177

Formazione ex D.lgs. 231/01 17

V Organismo di Vigilanza 19

Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza 19

Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza 20

VI Gestione dei flussi informativi e Trasparenza 22

Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza 22

Reporting dell'Organismo di vigilanza all'Amministratore Unico 22

Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza 23

Flusso delle informazioni tramite il sito web 24

VII La disciplina del "Whistleblowing" 25

Il contenuto delle segnalazioni 25

Verifica della fondatezza della segnalazione **26**

Tutela del Whistleblower **26**

Responsabilità del whistleblower **27**

VIII Sistema disciplinare ***28***

Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti **28**

Misure nei confronti di Amministratori e Soci **29**

IX Riesame, Modifiche e aggiornamento del Modello D.lgs. 231/2001 ..... ***33***

I Il Decreto Legislativo n. 231/2001: ambito normativo di riferimento

Il modello di responsabilità da reato

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". Per la prima volta nell'ordinamento italiano è stata introdotta la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da soggetti, persone fisiche, che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'organizzazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Questa responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato il fatto.

Destinatari del Decreto sono: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni anche prive di personalità giuridica; gli enti pubblici economici; gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Per quanto riguarda il criterio oggettivo di imputazione del reato all'organizzazione, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte di taluni soggetti individuati nel Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione medesima. Il novero dei reati-presupposto, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato.

Tale responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'organizzazione e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di essa; quindi, non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'organizzazione, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'organizzazione.

Esonero da responsabilità in relazione ai soggetti del reato

L'art. 6 del Decreto in questione contempla l'esonero dell'organizzazione da responsabilità se si dimostra, prima della commissione del fatto, che si verifichino determinate condizioni diverse in base alla posizione ricoperta dai soggetti responsabili:

A) SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

L'organizzazione deve provare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali previsti;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato lo abbiano fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò preposto.

B) SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

L'organizzazione deve provare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. La stessa infatti sarebbe responsabile qualora la commissione del reato fosse resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza; inosservanza che è esclusa quando si verifica la condizione di un modello efficacemente attuato.

L'efficacia del modello deve essere garantita attraverso:

- la verifica costante della sua corretta applicazione;
- l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tal fine l'organizzazione deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza e di Controllo, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo idoneo a verificare il funzionamento, l'attuazione ed il rispetto da parte dei destinatari del modello.

La responsabilità sussiste comunque quando:

i. l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
ii. il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Il Decreto prevede inoltre le seguenti fasi:

✓ individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria che, di concerto con i Ministeri competenti, possono formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

È altresì previsto che nelle Organizzazioni di piccole dimensioni il compito di vigilare possa essere svolto direttamente dall'Organo dirigente.

Il modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato mediante l'adozione di procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi.

Reati previsti dal D.lgs. 231/2001

Nella sezione III del D.lgs. n. 231/2001 recante "responsabilità amministrativa da reato" dall'art. 24 all'art. 25-duodevicies sono elencate le fattispecie di reato. In particolare:

ARTICOLO	ARGOMENTO
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
Art. 24-bis	I delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24-ter	I delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25-bis	La falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis.1	I delitti contro l'industria e il commercio

Art. 25-ter	I reati societari
Art. 25-quater	I delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e delitti conto la personalità individuale
Art. 25-quater.1	I delitti derivanti da pratiche di mutilazione femminile
Art. 25-quinquies	I delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio
Art. 25-octies.1	I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-novies	I delitti in materi di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies	L'induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
Art. 25-undecies	I reati in materia ambientale
Art. 25-duodecies	I reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies	I reati di razzismo e xenofobi
Art. 25-quaterdecies	I reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati attraverso apparecchi vietati
Art.25 quinquesdecies	I reati tributari
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodevicies	Il reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Nell'allegato Tabella reati e illeciti è presente l'elenco di tutti i reati presupposto con i relativi riferimenti normativi.

Le sanzioni applicabili

Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o prodotto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica sempre nel caso in cui sia accertata la responsabilità amministrativa da reato. Il quantum della sanzione pecuniaria è basato:

- per quanto riguarda il numero delle quote (da un minimo di 100 a un massimo di 1000): dalla gravità del fatto, dal grado di responsabilità nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare la commissione di ulteriori illeciti (v. art. 11);
- per l'importo unitario della singola quota (da un minimo di 258 € a un massimo di 1.549 €): sulle condizioni economiche e patrimoniali allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive (artt. 9 e 13) sono state predisposte perché in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività. Affinché possano essere irrogate però, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito amministrativo, ovvero sulla "pericolosità" dell'organizzazione stessa che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13).

In particolare, le sanzioni interdittive, (art. 9 comma secondo) sono:

- l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Reati previsti dal D.lgs. 231/2001

Nella redazione del presente Modello si è tenuto conto dei reati previsti dal Decreto, rilevanti in quanto realizzati nell'interesse o comunque a vantaggio della Società.

Lo scopo è quello di proteggere la Società, nonché i suoi Amministratori, dipendenti, Dirigenti, consulenti e chiunque instauri un rapporto lavorativo con essa, non solo con riferimento al rischio della responsabilità amministrativa di cui al Decreto, ma con riguardo a tutte quelle condotte corruttive che in essa possono configurarsi.

Il presente "Modello Organizzativo", determina, dunque, un sistema gestionale, in grado di assolvere ai compiti imposti dalle normative di riferimento, con efficacia ed efficienza e con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder, interni ed esterni (a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, soci, Amministratori, Dirigenti, dipendenti, fornitori, enti affidanti, cittadini, ecc.).

II L'adozione del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01

Obiettivi Perseguiti

L'organizzazione, al fine di garantire trasparenza e correttezza nell'esercizio della propria attività oltre che accrescere l'immagine d'integrità nei propri *stakeholders*, ha ritenuto di procedere alla redazione di un modello di organizzazione e di gestione come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'adozione di tale modello, infatti, rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società affinché gli stessi adottino comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, unitamente a tutti i suoi allegati, viene approvato nel presente testo definitivo dall'Amministratore unico con apposita delibera.

In conformità alla normativa richiamata, l'Amministratore unico affida all'Organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia nonché sulla corretta applicazione del Modello 231 stesso e di curarne l'aggiornamento.

Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo

Con la redazione del Modello organizzativo, l'organizzazione si prefigge l'obiettivo di costruire un complesso strutturato e organico di principi e misure di prevenzione e di controllo strutturate in considerazione delle specifiche attività ed esigenze aziendali ed in modo da prevenire il compimento dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tramite l'individuazione di processi aziendali "a rischio reato" e l'individuazione misure di prevenzione e di controllo a loro presidio, l'organizzazione intende anche:

- introdurre nei soggetti che operano in nome e per conto di essa la consapevolezza di incorrere – in caso di violazioni previste dal presente decreto – di compiere un illecito penale, amministrativo e disciplinare non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'organizzazione stessa;
- ribadire che tali forme di illecito sono condannate da Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l. (anche se da tali comportamenti l'organizzazione possa trarne o ne abbia tratto un

qualche vantaggio) poiché contrarie alle norme di legge oltre che in contrasto con i propri principi etico-sociali;

- permettere di effettuare un monitoraggio continuo sui processi aziendali a rischio reato e di intervenire con tempestività per prevenire o contrastare la commissioni dei reati individuati dal decreto.

Struttura del Modello: parte generale e parti speciali

Il presente Modello è articolato in due parti distinte: "parte generale" e varie "parti speciali" le quali sono dedicate alle diverse tipologie di reato previste dal decreto.

Nella presente parte generale sono esaminati (v. art 6):

- i principi generali del decreto n. 231/2001;
- le tematiche riguardanti l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo di vigilanza oltre che l'individuazione di criteri per la circolazione di informazioni sulla funzionalità ed applicazione del presente Modello verso il predetto organismo;
- la predisposizione di un piano di formazione per i soggetti coinvolti da adottarsi post delibera di approvazione del Modello;
- la predisposizione di un piano di diffusione del modello a tutti i livelli aziendali;
- un sistema disciplinare – sanzionatorio, graduato a seconda dei soggetti aziendali destinatari, volto a sanzionare le condotte difformi a quanto prescritto nel Modello;
- la descrizione delle modalità di individuazione dei processi aziendali a rischio reato, delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi rilevati, delle metodologie di base per la redazione dei protocolli di controllo a presidio dei rischi rilevati.

In particolare, in base alle risultanze della analisi, individuazione e valutazione dei rischi vengono individuati i seguenti capitoli:

- **Parte Speciale 'A'** determina l'applicazione delle misure di prevenzione e controllo per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale 'B'** determina l'attuazione dei protocolli e controlli per i c.d. reati societari;
- **Parte Speciale 'C'** relativa ai reati tributari introdotti dall' art. 25-quinquesdecies;
- **Parte Speciale "D"** determina l'applicazione dei protocolli e controlli per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-septies del Decreto, ossia per i reati in materia di sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale "E"** relativa ai reati ambientali;
- **Parte Speciale "F"** relativa ai reati informatici e trattamento illecito dei dati;

- **Parte Speciale "G"** relativa ai reati contro la personalità individuale;
- **Parte Speciale "H"** relativa ai reati economico doganali;
- **Parte Speciale "I"** relativa ai reati relativi alla criminalità organizzata;
- **Parte Speciale "L"** relativa ai reati ai beni culturali;

Tali parti speciali sono sintetizzate nel documento denominato "Risk Assessment".

Oltre a questo, il modello ha come suo allegato il Codice Etico e la Tabella reati e Illeciti.

Il contenuto del Modello organizzativo

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01, costituisce lo strumento base del modello organizzativo su cui si basa il sistema di controllo di tipo preventivo.

Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l. ha deciso di adottare un Codice Etico, che esprime i valori dell'organizzazione stessa e che richiede comportamenti improntati ad onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano. Al proprio interno prevede l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'organizzazione e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione, azionisti).

Il Codice Etico è uno degli strumenti di un Modello organizzativo adeguato ai sensi del Decreto: oltre ad esso, contiene le seguenti punti essenziali:

A. Principi di comportamento idonei a prevenire la commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto;
B. individuazione delle attività aziendali "sensibili", ovvero delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto;
C. Definizione dei protocolli/misure di prevenzione e controllo finalizzate a garantire, nell'ambito delle attività aziendali "a rischio", i principi di controllo;
D. Costituzione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
E. Chiara e formalizzata assegnazione dei poteri e delle relative responsabilità anche attraverso l'approvazione di un sistema di deleghe ben definito;
F. Implementazione di procedure riguardanti le attività aziendali sensibili, al fine di:

a. definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
b. garantire la tracciabilità e la comprovabilità dei processi ovvero degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati riscontri documentali;
c. definizione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
d. definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a rispondere al mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
e. attività di formazione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

III La struttura organizzativa di Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l.

Descrizione della mission aziendale

Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l. è una realtà specializzata nei trasporti c/terzi, attiva nel comparto dei servizi via terra e via aerea.

Collabora con le principali aziende presenti nel Nord Italia e, grazie a una rete di corrispondenti qualificati, riesce a garantire copertura completa del territorio nazionale ed estero. L'impresa unisce strumenti tecnologici avanzati a procedure consolidate, con l'obiettivo di proporre soluzioni di trasporto puntuali ed efficienti. Ogni attività viene curata con precisione in tutte le sue fasi: dalla logistica alla gestione delle flotte, fino alla programmazione dei percorsi e al rispetto rigoroso delle tempistiche.

Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l. si distingue per la volontà di innovare e di crescita. La costante attenzione al cliente e la spinta a sviluppare progetti di valore sostengono il miglioramento continuo dei livelli di qualità e di servizio. Tutto il personale è altamente qualificato e formato secondo un approccio moderno e dinamico all'autotrasporto.

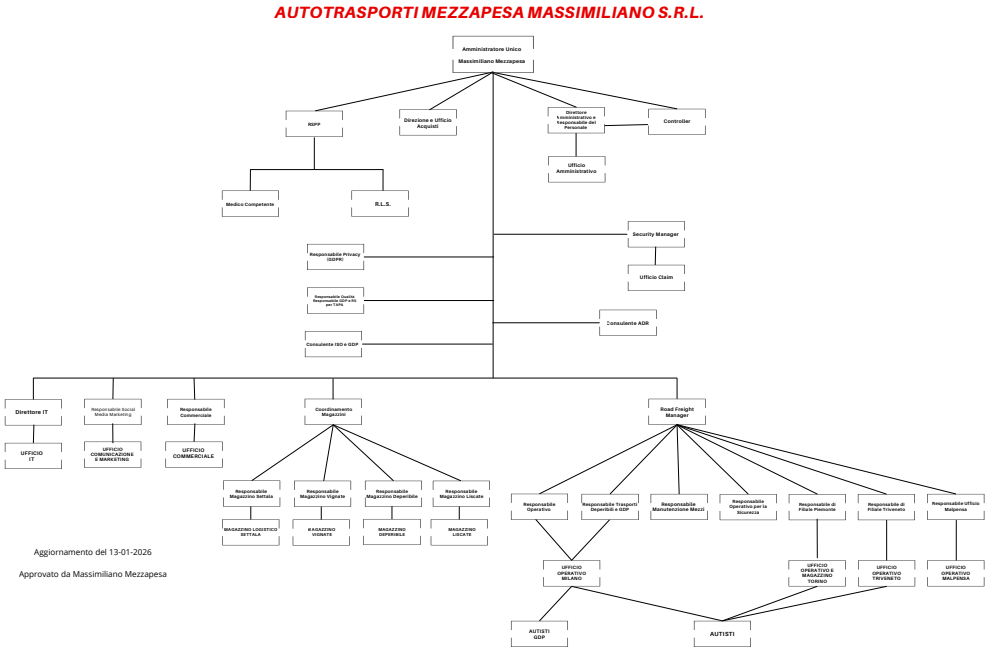
La proposta di valore si fonda su competenze tecniche solide integrate da un impegno quotidiano orientato al cliente, che si riflette in relazioni affidabili e durature.
I principi che guidano l'organizzazione sono trasparenza, proattività e attenzione costante al cliente. L'azienda investe nelle persone, nell'impegno condiviso e nella capacità di rispondere in modo tempestivo alle esigenze.

Fondamentale è inoltre la scelta di promuovere processi e servizi sempre più sostenibili dal punto di vista economico, sociale e ambientale.

Per l'impresa il settore dell'autotrasporto rappresenta un fattore strategico di crescita sia sociale che economica, in grado di supportare la comunità nella ripresa e nell'uso efficiente delle proprie risorse.

La governance aziendale

Il vertice aziendale è rappresentato dall' Amministratore Unico. Tale organo societario è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società ad eccezione di quei poteri riservati, per legge o per statuto, all'assemblea.



IV Comunicazione e formazione

Comunicazione

Al fine di garantire l'efficace attuazione del presente Modello è necessario diffondere una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti di tutti i portatori di interesse, come i soci, dipendenti ed ai partners che intrattengono rapporti con l'organizzazione.

Come primo passo, Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l. si impegna a:

- comunicare l'avvenuta adozione del Modello a tutte le risorse in organico alla società mediante invio di una comunicazione in formato elettronico a mezzo e-mail o piattaforma, dando quindi notifica della sua reperibilità;
- informare dei successivi aggiornamenti/modifiche del Modello tutti i dipendenti, con modalità similari a quelle precedentemente indicate;
- pubblicare il Codice Etico sul sito internet.

L'organizzazione intende promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i propri partners, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori.

A tal fine la società fornisce ai *partners* esterni adeguate informative su principi, valori e procedure adottate dal presente Modello e li invita a leggere integralmente il Codice Etico.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi destinatari, tutti i contratti di riferimento sono rivisitati in modo da prevedere l'inserimento di un apposito articolo contenente l'esplicito riferimento al Modello Organizzativo adottato ed al d.lgs. 231/01, l'inosservanza delle cui prescrizioni e norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Formazione ex D.lgs. 231/01

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi allegati e sensibilizzare il personale sul rispetto delle citate normative, sull'osservanza dei principi e

delle prescrizioni previste nel Modello Organizzativo, l'organizzazione predispone un piano formativo contenente specifiche attività di formazione.

Per quel che concerne i contenuti esso si articola in:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento, la parte generale del Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, con particolare attenzione alle fattispecie corruttive, le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nella Parte Speciale del modello.

I destinatari sono:

- Direzione;
- Soggetti apicali;
- Personale operativo delle varie unità, relativamente alla conoscenza dei reati rilevanti.

La formazione sarà rinnovata, inoltre, in tutti i casi in cui, a seguito di aggiornamenti normativi, si renda opportuno e necessario implementare il Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex d.lgs. 231/01.

L'Organismo di vigilanza monitora la completa attuazione del piano di formazione e, altresì, monitora l'evoluzione del quadro normativo relativo al d.lgs. 231/01 ed altre norme giuridiche anche indirettamente ad esso collegate, per verificare l'inserimento di nuovi moduli formativi per effetto dell'inclusione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex d.lgs. 231/01 di rilevanza per la realtà aziendale.

V Organismo di Vigilanza

Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, art. 6, lett. b) ed in conformità alle indicazioni contenute nel modello stesso, viene istituito un Organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri e di controllo, a cui viene affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Al fine di garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'organo di governo dell'Organizzazione.

La scelta dell'OdV deve rispettare dei requisiti minimi relativi alle competenze di cui tali soggetti devono dare evidenza, in particolare devono possedere un adeguato livello di:

a) istruzione (almeno secondaria di secondo grado);
b) esperienza professionale (in ambiti attinenti gli argomenti del Decreto Legislativo);
c) formazione ed addestramento (specifica sui contenuti del Decreto Legislativo e le metodiche di audit).

Per quanto attiene le modalità operative l'OdV svolge (o fa svolgere) audit con la cadenza e modalità individuate nei documenti di sistema.

Al fine di garantire all'OdV la necessaria efficacia nello svolgimento delle attività previste dal modello, si devono assegnare ogni anno adeguate risorse all'OdV.

Il calcolo del tempo minimo di cui l'OdV deve disporre dovrebbe essere correlato alla complessità delle indagini da svolgere e al numero di addetti equivalenti (dipendenti e collaboratori a vario titolo). Dovrebbe essere garantita la disponibilità minima di un numero complessivo di giorni/uomo/anno per l'OdV proporzionale a quanto previsto dalle norme di riferimento per gli Audit nei sistemi di gestione.

Il modello prevede azioni sistematiche di controllo svolte sia da personale interno che dall'OdV.

In particolare, vengono programmati e svolti sistematicamente dall'OdV o da personale incaricato dall'OdV, Audit sul modello organizzativo per:

✓ monitorare l'applicazione del modello;

✓ verificare l'efficacia del modello;

✓ individuare gli ambiti di miglioramento del modello.

Lo svolgimento di tali attività sistematiche e la loro efficace conduzione costituisce evidenza dell'applicazione del modello.

È stata favorita la scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo esterno che potrà utilizzare anche professionisti esterni allo scopo di dotarsi delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività ed un elevato grado di indipendenza ed autonomia.

Nel rispetto dei principi della Linee Guida di Confindustria i requisiti richiesti sono quelli di:

✓ onorabilità;

✓ comprovata professionalità;

✓ competenza in materia di audit e consulenza;

✓ disponibilità dei mezzi organizzativi necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettiva attuazione del Modello Organizzativo adottato;
- monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio dei reati presupposto;
- monitorare l'efficacia del Modello;
- valutare la necessità di proporre all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti del Modello;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- elaborare un programma di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dovrà riferire su base periodica all'organo di governo sull'attualità della mappatura delle aree a rischio ed eventualmente sull' aggiornamento della stessa in relazione alle seguenti situazioni:

- verificarsi di nuovi eventi;
- cambiamenti nell'attività dell'organizzazione;
- cambiamenti nella struttura organizzativa della società.

L'Organismo di Vigilanza può in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e controllo. Esso può chiedere all'Amministratore notizie in relazione a determinate operazioni da loro poste in essere.

Al fine di poter esercitare meglio le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato circa:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo attuate dalle singole funzioni aziendali per dare attuazione al Modello predisposto;
- l'emanazione di atti formali relativi a provvedimenti di diversa natura;
- qualunque notizia e/o documento proveniente dalle Autorità Inquirenti e/o Giudicanti per le fattispecie di reato previste dal Decreto.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti dipendenti e/o collaboratori dell'Organizzazione quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'organizzazione.

In ogni caso, l'OdV avrà la facoltà, nel caso in cui si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno né all'interno dell'organizzazione, di avvalersi della consulenza di professionisti e/o consulenti esterni.

VI Gestione dei flussi informativi e Trasparenza

Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza

L'organizzazione disciplina un'apposita procedura sui flussi informativi con cui regolare le modalità di circolazione delle informazioni e la loro gestione da parte di specifici soggetti.

I flussi informativi rappresentano un elemento fondamentale per consentire all'organismo di vigilanza di svolgere correttamente i propri compiti, permettendo il necessario passaggio di comunicazioni dalla società verso l'organismo e viceversa.

Nel caso di specie, Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l. ha inteso prevedere quattro macrocategorie di flussi informativi:

- comunicazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico a tutti i soggetti aziendali;
- comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico circa attuazione, adeguatezza e necessità di aggiornamento del modello nonché sugli esiti della verifica di comportamenti coerenti con le prescrizioni in esso contenute;
- comunicazione dai soggetti aziendali all'Organismo di vigilanza.
- Comunicazioni tramite sito Web dell'organizzazione

Reporting dell'Organismo di vigilanza all'Amministratore Unico

L'Organismo informa l'Amministratore Unico sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente condotti sui processi a rischio reato, laddove abbia rilevato situazioni critiche o anomalie che richiedano il tempestivo intervento del vertice aziendale per l'adozione di azioni correttive da intraprendere sul Modello ovvero provvedimenti avverso il/i soggetto/i aziendale che abbia tenuto comportamenti difformi rispetto a quanto ivi previsto.

L'Organismo, come detto nel capitolo che precede, in quest'ambito non si limita ad adempiere a mero obbligo di comunicazione avverso il vertice aziendale ma compie anche, ove necessario, una valutazione delle singole circostanze rilevate fornendo proposte di modifiche, non vincolanti, da attuarsi per il superamento delle carenze riscontrate.

Periodicamente, infatti, l'organismo formalizza un report delle attività svolte ed un riepilogo delle risultanze da essa emerse, rendendo noto il piano della attività che intende realizzare per l'anno successivo.

Le comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico ed essere conservate, da parte dell'organismo di vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso, all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dall'Amministratore Unico di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate.

Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza e di verifica sull'efficacia ed effettività del Modello l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Tale macroflusso si distingue in due linee di riporto:

- flussi informativi generali;
- speciale reportistica per determinate attività aziendali a rischio reato

Per quanto riguarda i flussi informativi generali, l'Organismo di vigilanza deve essere informato immediatamente, mediante apposite segnalazioni scritte, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del d.lgs. 231/01 e che siano rilevati autonomamente dai soggetti aziendali o, anche, da soggetti esterni alla società.

L'organizzazione, al fine di agevolare la comunicazione delle già menzionate segnalazioni attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica.

L'indicazione di tali canali informativi è specificata ed evidenziata nel sito internet e, eventualmente, nelle bacheche aziendali.

Sono le segnalazioni che devono giungere all'organismo di vigilanza in attuazione dei protocolli di controllo previsti a tutela di alcuni dei processi sensibili oggetto della Parte Speciale.

Le modalità e frequenza della circolazione di tali segnalazioni sono individuati, ove effettivamente previste, nelle misure di prevenzione di controllo di cui si compone la parte speciale, in particolare nel Risk Assessment.

Flusso delle informazioni tramite il sito web

L'organizzazione si impegna a pubblicare, all'interno del proprio sito internet, i documenti necessari per portare le parti interessate a conoscenza di quanto implementato e consentire loro di esercitare la facoltà del whistleblowing.

VII La disciplina del "Whistleblowing"

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al soggetto (dipendente o meno) di un'organizzazione che segnala violazioni agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (whistleblowing), è un atto attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi in materia di prevenzione della corruzione.

Questa procedura vuole incentivare le segnalazioni e tutelare, proprio in ragione della sua funzione, il whistleblower.

Il contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute verifiche ed accertamenti in merito ai fatti segnalati.

La segnalazione dovrebbe, quindi, contenere i seguenti elementi:

- **a.** generalità del soggetto che effettua la segnalazione,
- **b.** tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- **c.** una precisa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- **d.** l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- **e.** ogni altra informazione che possa fornire un utile apporto.

Le segnalazioni anonime, che non consentano di identificare il loro autore, non possono essere prese in considerazione, ma verranno analizzate dall'OdV per eventuali ulteriori verifiche solo per casi gravi e con informazioni dettagliate.

La segnalazione deve essere indirizzata all'OdV, ad un indirizzo mail o con una modalità a cui non ha accesso alcun componente del personale.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica;
b) consegnata a mano a ODV.

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo da OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al OdV.

A tal fine, OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Carabinieri, ecc..).

Qualora, a seguito della verifica, la segnalazione risulti fondata, OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente se del caso;

2) a comunicare l'esito dell'accertamento affinché si possa provvedere all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

3) all' Organo di governo dell'Organizzazione

Tutela del Whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è causa di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

- la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti di colui che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati in modo diretto o indiretto alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve comunicare quanto avvenuto ad OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione. La Direzione valuta rapidamente l'opportunità e/o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione

Responsabilità del whistleblower

Resta fermo che venga lasciata impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono fonte di responsabilità anche le forme di abuso della presente procedura, quali ad esempio le segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

VIII Sistema disciplinare

Sia per i soggetti in posizione apicale che per i soggetti sottoposti all'altrui direzione, il Decreto Legislativo 231/2001 e ss.mm.ii. prevede (artt. 6 e 7), la definizione e il porre in essere di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Organizzazione; pertanto, il giudizio dell'Organizzazione potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente dell'Organizzazione:

- il mancato rispetto delle regole previste dal presente modello;
- l'ostacolo ai controlli;
- il mancato rispetto delle regole previste per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e il mancato rispetto degli aspetti di normativa ambientale prevista dal 231/2001;
- le violazioni ingiustificate e ripetute delle altre prescrizioni del Modello.

Le sanzioni disciplinari, graduate in ragione della gravità della violazione, sono applicate al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti che abbiano comportamenti in violazione delle regole e dei principi del presente Modello, sono applicabili le misure previste dal CCNL applicato, il tutto nel rispetto della L. 30.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori):

- il rimprovero verbale;

- il rimprovero scritto;

- la multa, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

Nei casi di minore gravità nella violazione di norme di comportamento e di procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa, è applicabile il rimprovero verbale, il rimprovero scritto, la multa.

Nei casi di maggiore gravità o di recidiva nella violazione di norme di comportamento e di procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione, la società può procedere all'applicazione della sospensione (agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni).

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello, comunque rilevata da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene avviata a cura dell'Amministratore Unico la procedura di accertamento delle violazioni commesse e conseguente comminazione del provvedimento.

Misure nei confronti di Amministratori e Soci

All'interno dell'organizzazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico di eventuali violazioni del Modello da parte di amministratori e soci; l'Amministratore unico procede agli accertamenti ritenuti necessari e assume gli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti di soggetti esterni, quali collaboratori esterni, fornitori e partner

La violazione del Modello da parte di Collaboratori esterni alla Società, tale da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal Decreto, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Esemplificazioni delle possibili sanzioni

SOGGETTO	CONDOTTA	POSSIBILE SANZIONE
Lavoratori	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che	• Rimprovero scritto • Multa

dipendenti	espongano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	• Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
	Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	• Rimprovero scritto • Multa • Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV	• Rimprovero scritto • Multa • Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
	Mancata osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.l.vo 81/08) che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	• Rimprovero scritto • Multa • Sospensione dal servizio e dalla retribuzione • Licenziamento nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto (art.589 e 590 commi 2 e 3 c.p.)
	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	• Rimprovero scritto • Multa
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	• Rimprovero scritto • Multa

Soggetti Terzi	Inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative e operative	• Richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. • Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
	Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	• Richiamo e intimazione a conformarsi
	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che espongano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	• Richiamo e intimazione a conformarsi • Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. • Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	• Richiamo e intimazione a conformarsi • Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
	Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati	• Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi; • Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto

	colposi previsti dal Decreto 231/01	
	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	• comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi; • Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	• Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi; • Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale

IX Riesame, Modifiche e aggiornamento del Modello D.lgs. 231/2001

Il presente modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" così come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, pertanto, le successive modifiche e gli aggiornamenti sono affidati all'esclusiva competenza dell'Amministratore Unico di Autotrasporti Mezzapesa Massimiliano S.r.l.

Il modello ex d.lgs. 231/01, come visto in ambito delle competenze attribuibili all'Organismo di vigilanza, viene riesaminato, periodicamente, proprio dal predetto organismo, il quale riferisce all'Amministratore Unico dei risultati di tali verifiche.

In quest'ambito, l'organismo di vigilanza comunica all'Amministratore Unico le necessità di aggiornamento e collabora, ove opportuno e/o necessario, nell'apportare le opportune variazioni.

L'organizzazione s'impegna, comunque, a procedere all'adeguamento del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel d.lgs. 231/01 nuovi reati rilevanti per le attività dell'organizzazione;
- siano avviate nuove attività che possano risultare a rischio reato in base a quanto disposto dal d.lgs. 231/01;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione aziendale che possano incidere sulla concreta applicabilità del Modello.