

**Modello di organizzazione, gestione e
controllo ai sensi del
D.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001**

PARTE GENERALE

Endovis Logistics S.r.l.

1. INDICE	
2. PREMESSA.....	4
3. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001, N. 231	5
3.1. La responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.....	5
3.2. I Reati Presupposto.....	8
3.3. Il Sistema Sanzionatorio	10
3.4. Delitti tentati	12
3.5. Vicende modificative dell'ente.....	12
3.6. Reati commessi all'estero	14
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO DI ENDOVIS SRL	15
4.1. Le funzioni del Modello 231 e gli elementi essenziali.....	15
4.2. Le linee guida di Confindustria	16
4.3. I precedenti giurisprudenziali.....	17
4.4. L'Adozione del Modello Organizzativo da parte di Endovis Logistics S.r.l.	19
4.5. Metodologia seguita nella redazione del Modello 231 di Endovis Logistics S.r.l.....	20
4.6. Definizione dei principi di controllo	23
4.7. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello 231	24
4.8. Formazione del Personale.....	24
4.9. L'attività e la struttura organizzativa di Endovis Logistics S.r.l. Gli strumenti aziendali esistenti.....	25
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
5.1. Principi generali.....	29
5.2. Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca	31
5.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	33
5.4. Il Whistleblowing	34
5.5. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	35

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	36
6.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	36
6.2. Destinatari e loro doveri.....	36
6.3. Principi generali relativi alle sanzioni	37
6.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	38
6.5. Misure nei confronti dei Soggetti Apicali (articolo 5, co. 1, D.Lgs. n. 231/2001).....	41
6.6. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	42
7. SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (SGSL)	43
8. DEFINIZIONI.....	43

2. PREMESSA

L'Amministratore Unico della Endovis Logistic S.r.l., con delibera del 18 novembre 2025, ha approvato il presente documento denominato "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e, in data 12 gennaio 2026, ha nominato – come prescritto dalla normativa – l'Organismo di Vigilanza.

Attraverso un complesso di principi generali di comportamento e di protocolli, il Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo ("Modello Organizzativo", "Modello" o "Modello 231"), adottato dalla Società, ha la funzione di orientare la condotta di tutti coloro che operano e agiscono, in posizione apicale o subordinata, per conto di essa, al fine di garantire il puntuale rispetto della legalità, dei principi etici e dei valori morali.

Inoltre, si ritiene che il Modello 231 possa migliorare le funzioni organizzative, di amministrazione e di controllo della società, permettendo il conseguimento di importanti risultati, tra cui il rafforzamento dell'immagine e della reputazione aziendale, nonché il perseguimento di una maggiore efficacia ed efficienza nella somministrazione del servizio.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001, N. 231

3.1. La responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

L'Italia ha ratificato alcune convenzioni internazionali e comunitarie¹ che hanno imposto agli Stati di prevedere, per talune fattispecie di reato e al ricorrere di determinati presupposti, la responsabilità non solo delle persone fisiche, ma anche dei soggetti collettivi.

Pertanto, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata introdotta nel nostro ordinamento, con il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato "Decreto 231" o "Decreto"), la disciplina sulla *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*.

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto 231, le disposizioni ivi previste si applicano *"agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Restano invece esclusi dall'applicazione della normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Di conseguenza, il Decreto 231 trova applicazione nei confronti di Endovis Logistics S.r.l., quale società a responsabilità limitata, dotata di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta, l'ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati tassativamente elencati, consumati o tentati, solamente se:

- a) il reato commesso rientra tra quelli appartenenti al *c.d. numerus clausus*;
- b) il soggetto che abbia materialmente commesso il reato riveste la posizione di apicale o subordinato;
- c) il reato è stato commesso nell'interesse e/o vantaggio dell'ente.

¹ In particolare, assumono rilievo la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali; la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale rispettivamente il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, poi ratificati con L. n. 146/2006.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato; al soggetto collettivo potranno quindi essere applicate sanzioni pecuniarie e, ove ne ricorrano i presupposti, anche sanzioni interdittive.

È importante sottolineare che il legislatore, probabilmente consapevole del notevole carattere afflittivo che contraddistingue l'apparato punitivo, ha ritenuto di estendere all'illecito amministrativo dipendente da reato il principio di legalità e i corollari che da esso discendono: la riserva di legge e l'irretroattività, il principio di tassatività e determinatezza, nonché il divieto di applicazione analogica (art. 2 del Decreto). Infatti, la legalità deve riguardare non solo il precetto, ma anche la sanzione, stabilendo che *“l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste”* dalla legge. La medesima disposizione, nel prevedere il principio di irretroattività della norma incriminatrice, specifica che la responsabilità dell'ente si deve riferire a una legge *“entrata in vigore prima della commissione del fatto”*.

Ciò premesso, negli articoli 5-8 del D.Lgs. n. 231/2001 vengono individuati e disciplinati i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa dell'ente, mediante l'identificazione di criteri di imputazione *ad hoc*, sia oggettivi che soggettivi.

Per quanto riguarda i criteri oggettivi, l'art. 5 opera una distinzione tra soggetti apicali e subordinati. Nella prima categoria rientrano i soggetti che impegnano la volontà dell'ente, rivestendo *“funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”* nonché le *“persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso”*. Nella seconda categoria rientrano, invece, coloro che sono sottoposti *“alla direzione o alla vigilanza”* dei primi.

Ai sensi dell'art. 5 co. 2, l'ente non risponde se il reato sia stato perpetrato nell'interesse esclusivo dei soggetti poc'anzi menzionati, o di terzi.

La distinzione tra soggetti apicali e subordinati (o sottoposti) è di notevole importanza ai fini del sistema probatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/2001. Sussistono, infatti, importanti differenze a seconda che il reato presupposto della responsabilità amministrativa sia attribuibile all'apicale oppure ai subordinati. Le differenze riguardano sia la *“parte processuale”* a cui compete l'onere della prova, sia il contenuto della prova che dovrà essere fornita in

giudizio. Per quanto riguarda la parte processuale, il decreto prevede l'inversione dell'onere probatorio nel caso in cui il reato presupposto sia attribuibile ad un soggetto apicale. In questo caso, diversamente da quanto accade nel processo penale, spetta infatti alla difesa dell'ente (e non alla pubblica accusa) provare che ricorrono le quattro condizioni previste dall'art. 6, co. 1 D.Lgs. n. 231/2001:

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

Quando, invece, l'autore del reato è un sottoposto, sarà il Pubblico Ministero a dover fornire la prova che il fatto illecito è stato reso possibile a causa dell'omessa direzione o vigilanza da parte dell'ente sul subordinato. Questa tuttavia non ricorre *“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”*.

Al Modello Organizzativo è quindi attribuibile una funzione esimente, perché consente all'ente di evitare la responsabilità amministrativa nel caso in cui soggetti apicali o subordinati abbiano commesso illeciti penali. Esiste poi anche una funzione riparatoria, poiché il legislatore ha previsto l'attenuazione delle sanzioni se il Modello è stato adottato dall'ente anche dopo che l'illecito si è già verificato.

In via generale, ai sensi dell'art. 6, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, si presume che lo stesso sia addebitabile alla volontà dell'ente, a meno che quest'ultimo dimostri il contrario, avendo correttamente applicato il Modello.

Differentemente, ai sensi dell'art. 7, quando il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, l'ente si presume non colpevole, e sarà l'accusa a dover dare la prova della colpevolezza dell'ente, dimostrando la mancanza della diligenza necessaria.

I criteri soggettivi d'imputazione dell'illecito amministrativo all'ente sono il risultato dell'implementazione in capo ai soggetti collettivi del principio di

colpevolezza, similmente alle persone fisiche, secondo una ricostruzione che ruota attorno al concetto di “colpa di organizzazione”².

3.2. I Reati Presupposto

Quanto alla tipologia di reati che appartengono al *c.d. numerus clausus*, e che possono integrare la responsabilità dell’ente, si deve fare riferimento agli artt. 24 e ss. del Decreto 231, sottolineando come, nel corso degli anni, il testo originario del Decreto sia stato progressivamente e notevolmente ampliato rispetto alla sua originaria formulazione, che contemplava solamente una serie di reati commessi nell’ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Le ultime modifiche ed aggiornamenti sono avvenute ad opera della Legge 6 giugno 2025 n. 82. Si precisa che le modifiche e le integrazioni apportate ad alcuni reati di cui al Decreto 231 non interessano l’attività di Endovis Logistics S.r.l..

Ad oggi, le fattispecie di reato-presupposto rilevanti possono essere riassunte come segue:

- art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, 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-*bis* - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- art. 24-*ter* - Delitti di criminalità organizzata

² Al più alto grado di colpevolezza riscontriamo l’“ipotesi astratta” di impresa intrinsecamente illecita, ovvero l’impresa il cui soggetto sociale è semplicemente ed esclusivamente proiettato alla commissione di reati.

Il secondo grado di colpevolezza si ravvisa, invece, nell’impresa che, pur non essendo intrinsecamente illecita, fa rientrare nell’ambito della propria politica aziendale la commissione di reati: alcuni reati vengono considerati un *costo d’azienda*, come, ad esempio, la corruzione.

Al terzo grado vi sono poi le ipotesi in cui la società accetta il rischio che il reato si verifichi, cioè considera la probabilità che dalle sue decisioni derivino eventi dannosi.

All’ultimo grado si collocano le ipotesi in cui la commissione di reati dipende da un difetto di organizzazione scaturente da una mancanza di controllo all’interno dell’impresa.

- art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
- art. 25-*bis* - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- art. 25-*bis* 1 - Delitti contro l'industria e il commercio
- art. 25-*ter* - Reati societari
- art. 25-*quater* – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
- art. 25-*quater*.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- art. 25-*quinquies* - Delitti contro la personalità individuale
- art. 25-*sexies* – Reati di abuso di mercato
- art. 25-*septies* - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- art. 25-*octies* - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- art. 25-*octies*.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
- art. 25-*novies* - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- art. 25-*decies* - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- art. 25-*undecies* - Reati ambientali
- art. 25-*duodecies* - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- art. 25-*terdecies* - Razzismo e xenofobia
- art. 25-*quaterdecies* - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- art. 25 -*quinquiesdecies* – Reati tributari
- art. 25 –*sexiesdecies* – Contrabbando
- art. 25-*septiesdecies* – Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale
- art. 25-*duodevicies* – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- art. 25-*undevicies* – Delitti contro gli animali.

Si ricorda inoltre che l'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato internazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha previsto la responsabilità degli enti per una serie di reati, qualora ne sia riconosciuta la natura transnazionale.

3.3. Il Sistema Sanzionatorio

Il D.Lgs. n. 231/2001 definisce, agli artt. 9 e seguenti, le sanzioni applicabili all'ente nel sistema di responsabilità ivi delineato.

In particolare, le sanzioni che sono suscettibili di essere applicate all'ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- c) **la confisca** (sempre disposta in caso di condanna; mentre in sede cautelare si può procedere al sequestro preventivo);
- d) **la pubblicazione della sentenza** (ha natura facoltativa e può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Senza dubbio, la sanzione pecuniaria presenta una posizione preminente, perché è indefettibile: se ricorrono i presupposti per riconoscere l'ente quale responsabile, questa verrà senz'altro irrogata. Alla stessa possono però affiancarsi, nei casi espressamente previsti dalla legge, anche le sanzioni interdittive.

A questa "distinzione binaria" tra sanzione pecuniaria e sanzioni interdittive, si aggiungono poi, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per quanto riguarda i criteri di applicazione, per la sanzione pecuniaria, il legislatore italiano ha optato per una struttura bifasica basata su un sistema per quote, dove la declinazione si esprime in:

- a) **numero di quote**: stabilito dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, e dell'attività svolta per

eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- b) **ammontare di ciascuna quota:** modulato sulle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive, la cui durata va da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni, si aggiungono a quelle pecuniarie in casi tassativi, solo per quei reati per i quali siano esplicitamente previste.

In particolare, dette sanzioni si applicano in relazione a tutte le fattispecie penali previste dal Decreto 231, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni elencate dall'art. 13 del Decreto 231:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione di illeciti.

Il giudice valuterà in concreto la sanzione (o le sanzioni, considerandone anche un'applicazione congiunta) più opportuna, tenuto conto anche dell'attività svolta dall'ente.

Nei casi più gravi, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate anche in via definitiva.

Nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva che determini *“l'interruzione dell'attività dell'ente”* l'art. 15 del Decreto, prevede per il Giudice la possibilità, al fine di consentire la prosecuzione dell'attività, di nominare un Commissario giudiziale in luogo della sanzione interdittiva; a quest'ultimo saranno assegnati poteri e funzioni ben precisi.

Inoltre, ai sensi dell'art. 17 del Decreto, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3.4. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo³, dei reati di cui al Capo I del Decreto 231, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231. In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome o per suo conto.

3.5. Vicende modificative dell'ente

Il Decreto 231 disciplina inoltre il regime della responsabilità dell'ente in relazione alle vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Infatti, l'art. 27, co.1 prescrive che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, dove la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

L'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sono regolate dagli artt. 28-33 del Decreto.

In particolare, l'art. 28 prevede che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Secondo quanto disposto dall'art. 30 invece, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data a partire dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto

³ Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto (...) se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale sia stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale sia stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati sopra indicati si applicano all'ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31, invece, disciplina l'irrogazione delle sanzioni nel caso di fusione o di scissione, prescrivendo che, se queste sono avvenute prima della conclusione del giudizio, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originariamente responsabile, e non di quelle dell'ente che risulta dalla fusione o dalla scissione.

Inoltre, nel caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulta dalla fusione, o quello al quale a seguito della scissione verrebbe irrogata la sanzione interdittiva, possono chiedere al giudice la sostituzione della stessa nel caso in cui ricorrano i presupposti. In particolare, se:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato, o si è comunque adoperato in tal senso (art. 17, 1 co. lett a));
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative determinanti la commissione del reato, attraverso l'adozione e l'attuazione del Modello Organizzativo (art.17, co.1, lett. b));
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art.17, co.1 lett. c)).

Infine, il decreto prende in considerazione la rilevanza della fusione o della scissione nel caso di reiterazione di illeciti (art. 32), e l'ipotesi della cessione d'azienda (art. 33).

Nel primo caso, l'art. 32 prescrive che il giudice, qualora l'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, sia responsabile per reati commessi successivamente alla data in cui la fusione o la scissione ha avuto effetto, può ritenere sussistente la reiterazione anche con riferimento a condanne pronunciate prima della data in cui ha avuto effetto la fusione o la scissione.

Nel caso invece di cessione d'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, fatta eccezione per il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda.

3.6. Reati commessi all'estero

L' art. 4 del Decreto 231 disciplina l'ipotesi in cui l'ente, pur avendo la sede principale in Italia, commetta reati all'estero.

Alle condizioni degli artt. 7-8-9-10 del Codice penale, gli enti rispondono anche dei reati commessi all'estero, salvo che nei loro confronti proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Se, ai sensi degli articoli del Codice penale sopra menzionati, occorre la richiesta del Ministro della Giustizia per procedere nei confronti del colpevole persona fisica, allora la richiesta dovrà essere formulata anche nei confronti dell'ente, pena l'improcedibilità nei confronti di quest'ultimo.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO DI ENDOVIS LOGISTICS SRL

4.1. Le funzioni del Modello 231 e gli elementi essenziali

L'ente è chiamato a predisporre e adottare il Modello 231 sulla base della propria struttura e delle proprie peculiarità.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 co.1, l'ente non risponde se prova che:

- a) l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il secondo comma dell'art. 6 del Decreto enuclea invece il contenuto dei Modelli Organizzativi, che deve rispondere a specifiche esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di formazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'aggiramento fraudolento del sistema e delle precauzioni adottate dall'ente con il proprio Modello Organizzativo rientra tra gli "eventi ragionevolmente imprevedibili" da parte dell'ente stesso e, conseguentemente, la commissione dell'illecito non potrà ritenersi idonea a dimostrare *ex post* l'inadeguatezza del modello implementato.

È inoltre opportuno precisare che la predisposizione del Modello 231 e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza non sono obbligatorie, ma costituiscono una precauzione necessaria affinché la Società possa beneficiare dell'esimente prevista.

4.2. Le linee guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del Decreto 231 stabilisce che i Modelli di organizzazione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base dei Codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, entro trenta giorni, può formulare osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire reati.

Confindustria ha definito le linee guida per la redazione dei Modelli 231 (di seguito "Linee Guida Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree a rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione.

Più nello specifico, le suddette "Linee Guida Confindustria", la cui versione più recente è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2021, suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo dei reati dolosi proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema Organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo integrato.

Le componenti rilevanti del sistema di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- struttura organizzativa;

- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio.

Dette componenti devono essere adeguate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. I precedenti giurisprudenziali

Ai fini della redazione del presente Modello organizzativo sono state analizzate e prese in considerazione le più recenti e significative pronunce in materia.

Infatti, le Linee Guida delle associazioni di categoria e le suddette pronunce giurisprudenziali costituiscono parametri fondamentali dai quali partire per la predisposizione di un Modello 231 che possa dirsi idoneo ed efficace ad assolvere la funzione esimente cui è finalizzato.

Affinché un Modello possa essere ritenuto idoneo e, se correttamente applicato, possa consentire all'ente di esonerarsi dalla responsabilità, deve essere dotato di una concreta e specifica efficacia e dinamicità. Per tali ragioni, nella sua redazione è necessario porre una particolare attenzione a:

- fondi extracontabili;
- modalità di redazione della contabilità;
- modalità di redazione del bilancio;
- possibili modalità attuative dei reati stessi tenendo conto del contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'ente;
- storia dell'ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;

- gestione delle risorse finanziarie;
- sistema disciplinare specifico sia nel precetto che nella sanzione.

La giurisprudenza si è soffermata in particolare sull'elaborazione di specifici requisiti che devono essere posseduti dal/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza; inoltre ha sottolineato l'esigenza di prevedere precise sanzioni nel caso in cui si violino gli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

In primo luogo, è fondamentale mappare le aree in cui è più radicato il rischio-reato (la c.d. mappatura del rischio), individuando tutte le aree sensibili che, coinvolgendo l'attività dell'ente, sono suscettibili alla commissione di reati. Per ciascuna di esse sarà quindi necessario stabilire specifici protocolli di prevenzione che regolamentino, nel modo più rigoroso ed efficace possibile, tali attività a rischio. Inoltre, per garantire un'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo, tali protocolli dovranno essere presidiati con sanzioni peculiari ed adeguate. Infatti, il Modello 231 deve essere concretamente implementato, e deve costituire uno strumento dinamico ed efficace, che si plasmi e si modifichi al mutare della realtà operativa ed organizzativa della persona giuridica; non può costituire un mero strumento di facciata caratterizzato da una valenza solo formale.

Nelle realtà in cui si siano già verificati reati, il contenuto programmatico del Modello 231 dovrà essere calibrato e mirato all'adozione di specifiche misure idonee a prevenire o a scongiurare il pericolo di reiterazione degli illeciti già verificatisi. Pertanto, dovranno essere determinate in modo esatto le procedure relative alla formazione e all'attuazione delle decisioni riguardanti le attività ritenute pericolose. A tal fine, si richiede un'esatta individuazione dei soggetti a cui è rimessa l'adozione delle decisioni, l'individuazione dei parametri cui attenersi nelle scelte da effettuare, le regole precise da applicare per la documentazione dei contatti, delle proposte e di ogni singola fase del momento deliberativo e attuativo della decisione.

In secondo luogo, per consentire la corretta e idonea implementazione del Modello, l'ente dovrà provvedere ad organizzare specifici corsi di formazione finalizzati ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello da parte di tutti i soggetti in posizione apicale e subordinata. Deve essere inoltre prevista la partecipazione obbligatoria ai suddetti corsi.

4.4. L'Adozione del Modello Organizzativo da parte di Endovis Logistics S.r.l.

Endovis Logistics S.r.l., con l'adozione del Modello 231, si è posta quale obiettivo quello di dotarsi di un complesso di protocolli idonei a rispondere alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto 231 – sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo e di attuazione del Modello stesso – ad integrazione degli strumenti di controllo e organizzativi interni.

L'implementazione del Modello Organizzativo ed il tenore delle regole di comportamento in esso contenute, sono finalizzati a diffondere, presso tutti i soggetti che agiscano o possano agire in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, la coscienza e la consapevolezza che determinati comportamenti – seppure favorevoli all'interesse societario sul versante economico – devono ritenersi inammissibili ed ingiustificabili.

Pertanto, l'ente è chiamato a predisporre un sistema disciplinare interno, al fine di rafforzare l'efficacia dissuasiva del Modello e la sua effettività, individuando i soggetti destinatari delle sanzioni, le tipologie di sanzioni, i criteri di commisurazione, le condotte rilevanti e il procedimento di applicazione.

Il presente Modello non costituisce un sistema di controllo separato, ma integra il sistema di controllo interno, con l'intento di rafforzarlo e renderlo più efficace, perseguendo quale obiettivo principale – seppur non esclusivo – quello di tutelare l'organizzazione interna della Società e di consentire alla medesima di avvalersi della funzione esimente del Modello, evitando l'insorgere della responsabilità amministrativa in caso di commissione di reati perpetrati nel suo interesse e/o a suo vantaggio.

Di conseguenza, i principi contenuti nel Modello Organizzativo si applicano in via diretta, e devono essere rispettati da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo all'interno della Società; si applicano anche a tutti i dipendenti, dirigenti e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Endovis Logistics S.r.l.

Per quanto riguarda, invece, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni alla compagine societaria, la Società valuterà, con le modalità in concreto ritenute più opportune, la previsione di specifiche clausole di recesso e/o risolutive a titolo di sanzione, in caso di violazione dei principi contenuti nel Modello 231.

Ciò premesso, il Modello 231 così come approvato dall'Amministratore Unico della Società, è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La **Parte Generale** del Modello si caratterizza per l'individuazione della fisionomia istituzionale dell'ente, e prevede:

- una breve sintesi della normativa di riferimento, le finalità ed i principi che regolano il Modello (i destinatari, la struttura, l'approvazione, la modifica, l'aggiornamento ecc.), la metodologia usata per la redazione dello stesso ed una breve introduzione su ciascun elemento costitutivo;
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare;
- Composizione e poteri dell'OdV.

La **Parte Speciale**, invece, si caratterizza per l'individuazione e regolamentazione delle specifiche aree ed attività a rischio-reato.

4.5. Metodologia seguita nella redazione del Modello 231 di Endovis Logistics S.r.l.

Il Modello Organizzativo, come raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e come previsto dal Decreto 231, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate:

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

Il primo step avanzato verso la redazione del Modello Organizzativo è rappresentato dall'individuazione dei processi e delle attività nei cui ambiti possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura organizzativa della Società, con l'obiettivo di acquisire un quadro d'insieme sia sull'attività esercitata dall'ente, sia sulla configurazione giuridica societaria al momento dell'avvio del progetto di redazione del Modello 231.

Fase 2 – Identificazione dei soggetti coinvolti

Lo scopo di tale fase consiste nell'identificazione dei soggetti responsabili dei processi/attività sensibili, individuati nella fase precedente, cioè delle risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

A tal fine sono state svolte:

- un'analisi documentale (organigrammi, sistema di deleghe, ecc.) per comprendere l'attività della Società e identificare, in via preliminare, processi/attività sensibili unitamente alle funzioni responsabili di tali processi/attività;
- apposite interviste sia con i Soggetti Apicali, sia con i Soggetti Sottoposti, al fine di meglio individuare la mappatura dei processi/attività sensibili e la rilevazione del sistema di controllo esistente, con riferimento specifico ai "principi di controllo" previsti dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria.

Fase 3 – As-Is Analysis

L'obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare ed approfondire – per ogni processo/attività sensibile individuati nella Fase1, e con riferimento alle funzioni e ai ruoli dei soggetti responsabili e coinvolti in tali attività, identificati nella Fase 2 – gli elementi di controllo esistenti, e verificare in quali aree e settori di attività, e secondo quali modalità, potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato previste dal Decreto 231.

In questa fase si è inoltre provveduto alla creazione di un documento di lavoro contenente la mappatura delle attività c.d. "a rischio" che potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, sono state individuate due diverse categorie di attività a rischio:

- le *attività sensibili*, le quali presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato;
- le *attività strumentali*, che presentano rischi di rilevanza penale solo nel momento in cui vengono a combinarsi con le attività direttamente sensibili, supportando la realizzazione del reato e costituendone, quindi, la modalità di attuazione.

Tale analisi è stata facilitata dalla formalizzazione, per ogni processo/attività sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti.

Inoltre, sono state condotte interviste con il Management della Società, al fine di meglio individuare la mappatura delle attività sensibili e di quelle strumentali, e la rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai “principi di controllo” previsti dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria.

Fase 4 – Gap Analysis

In questa fase si è provveduto – tramite il confronto e l’analisi degli elementi di controllo già esistenti – ad individuare le azioni di miglioramento necessarie per implementare un Modello 231 idoneo a prevenire la responsabilità amministrativa da reato della Società. A tal proposito si è parlato di “*Gap Analysis*” tra il modello attuale (“*As-Is*”) e il modello a tendere (“*To be*”).

Particolare attenzione è stata posta, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell’Organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello.

Fase 5 – Redazione del Modello Organizzativo

L’ultima fase ha previsto la redazione del Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del Decreto stesso e delle Linee Guida di Confindustria, adattandolo ai risultati ottenuti dalle analisi condotte nelle fasi precedenti.

Il Modello, secondo quanto raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere edotti tutti coloro che compongono la compagine societaria – o che comunque agiscono in nome e/o per conto di essa – dell’esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni del Modello, pena l’irrogazione di severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con i principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall’applicazione di sanzioni pecuniarie o interdittive, secondo la norma del

Decreto, e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- consentire alla Società un controllo costante sui processi e/o attività sensibili, e su quelle strumentali, al fine di intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

4.6. Definizione dei principi di controllo

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, è stato realizzato applicando i principi di controllo, di seguito definiti, alle singole attività sensibili sulla base di:

1. principi generali di controllo relativi alle attività sensibili;
2. protocolli specifici, applicati alle singole attività sensibili, che si attuano attraverso:
 - **regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - **tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali. In ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
 - **segregazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale segregazione è garantita (n.d.r. ove possibile) dall'intervento, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitino certe operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate;
 - **procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese, chiaramente conosciuti e definiti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la società in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle

stesse. Lo svolgimento delle attività aziendali nel cui ambito può astrattamente essere realizzato taluno dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231/01, può essere presidiato, in tema di poteri di firma, dalla previsione di firma congiunta;

- **attività di monitoraggio:** finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale, nonché con l'intero impianto della struttura organizzativa. Riguarda l'esistenza di controlli di processo svolti dagli organismi decisionali o da controllori esterni.

4.7. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello 231

Il Modello Organizzativo, come prescritto dall'art. 6 co.1, lett a) del Decreto, è un atto di emanazione dell'Amministratore Unico. Pertanto, in data 18 novembre 2025 l'Amministratore Unico di Endovis Logistics S.r.l. ha deliberato l'adozione del presente Modello.

La vigilanza sull'adeguatezza e sul costante aggiornamento del Modello è garantita invece dall'Organismo di Vigilanza che riferisce periodicamente l'esito del suo operato all'Amministratore Unico.

Ciò non esclude che l'Amministratore Unico sia direttamente responsabile dell'attuazione del Modello 231 nella Società.

Infatti, l'Amministratore Unico è tenuto a provvedere al costante e puntuale adeguamento del Modello Organizzativo, anche su proposta dell'OdV, nell'eventualità in cui lo richiedano le mutate condizioni della struttura societaria, o gli aggiornamenti normativi.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che impongano un immediato aggiornamento del Modello, questo deve sempre essere sottoposto a revisione periodica.

4.8. Formazione del Personale

Endovis Logistics S.r.l. assume l'impegno di organizzare periodicamente corsi di formazione per i propri dipendenti e per coloro che hanno funzioni di direzione, al fine di divulgare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Tali corsi sono organizzati dall'Amministratore Unico, in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, e sono obbligatori.

È previsto un corso iniziale al quale devono assistere, di volta in volta, tutti i neoassunti ed un corso di aggiornamento annuale.

Il grado di approfondimento della formazione ed informazione dipende dal livello di coinvolgimento del personale nell'ambito delle "attività sensibili".

Per il personale maggiormente coinvolto possono essere realizzati corsi specifici.

Una copia del Modello e del Codice Etico viene consegnata a tutti i dipendenti in occasione del corso iniziale, o al momento dell'assunzione se successiva.

L'impegno di osservare i principi del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Endovis Logistics S.r.l. è previsto da un'apposita clausola del relativo contratto, che viene accettata dal terzo contraente.

4.9. L'attività e la struttura organizzativa di Endovis Logistics S.r.l. Gli strumenti aziendali esistenti

La Endovis Logistics S.r.l. svolge la propria attività di gestione logistica, deposito, imballaggio, stoccaggio e movimentazione merci per conto terzi, soprattutto nel settore della distribuzione alimentare. Ha iniziato l'attività nell'anno 2013. La Società si occupa di ricevere, smistare e caricare per la spedizione, la merce diretta ai propri clienti ed in particolare prodotti alimentari per il rifornimento di supermercati. Tali attività sono svolte all'interno di appositi locali tramite personale direttamente assunto da Endovis Logistics S.r.l.. La struttura di cui si è dotata è composta da tre reparti con un responsabile per ogni reparto. una Direzione Generale e da un team di coordinamento e di presidio delle attività, la cui parte operativa è prettamente delegata tramite contratti di appalto. Presso la sede operativa è presente la piattaforma adibita a deposito dei prodotti alimentari per il rifornimento dei supermercati.

La Società ha la sede legale e amministrativa sede in Roma, Via dei Ranuncoli 9.

La Endovis Logistics S.r.l. dedica o intende dedicare la massima attenzione nel determinare strutture organizzative, regole e procedure operative con sistemi di controllo, sia al fine di assicurare efficienza e trasparenza nelle attività aziendali e nell'attribuzione delle relative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo malfunzionamenti, irregolarità e quindi comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Società stessa.

Nei limiti di quanto compatibile con l'oggetto sociale di Endovis Logistics S.r.l. e con la normativa regolatoria civilistica e fiscale italiana, tutti coloro che svolgono la propria attività presso la Società sono tenuti a osservarne le direttive.

Inoltre, nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle strutture già esistenti all'interno dell'architettura societaria, al fine di individuare i presidi di controllo già operativi e ritenuti di per sé idonei a prevenire reati e comportamenti illeciti. Si è quindi proceduto all'integrazione ed alla predisposizione di nuovi protocolli, per rafforzare la struttura societaria dal pericolo della commissione di reati e consentire di individuare le carenze e gli interventi migliorativi da apportare agli strumenti di prevenzione degli illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Modello di *Governance*

La Endovis Logistics S.r.l., con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *Governance* alla luce degli aggiornamenti normativi, ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che possono essere così sintetizzati:

- Codice Etico

I Codici etici sono le linee guida delle responsabilità etico sociali delle organizzazioni imprenditoriali e rappresentano i principi a cui si vogliono ispirare i comportamenti individuali.

Rappresentano lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno dell'Ente, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa, in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla Società, che costituisce parte integrante del presente Modello (All. n. 5).

Il Codice individua i valori ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno della Società o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è espressione di un contesto lavorativo che si pone, come obiettivo primario, quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato standard delle professionalità interne;
- l'interdizione di quei comportamenti in contrasto, non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Società intende promuovere.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente ad: amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con l'Ente, e che manifestino, in qualche misura, all'esterno, le scelte o gli orientamenti della Società.

- Procure

Endovis Logistics ha definito un sistema di procure coerente con l'attuale struttura organizzativa, al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale. L'attuale organizzazione, cristallizzata nell'organigramma, non presenta alcun tipo di deroga; sono identificati i ruoli dei preposti ai fini della sicurezza.

- Organigramma e struttura organizzativa

Vengono sinteticamente descritte la struttura Societaria, i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle loro reciproche relazioni.

L'Assetto societario

Di seguito si fornisce la descrizione dell'assetto istituzionale di Endovis Logistics S.r.l.

- Assemblea de Soci

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci e le sue delibere, prese in conformità alla legge e allo Statuto della Società, vincolano tutti i soci.

- Organo Amministrativo

La Endovis Logistics S.r.l. ha un Amministratore Unico il quale detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con esclusione degli atti riservati dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci.

L'Amministratore Unico è stato individuato quale "Datore di lavoro" ai sensi del D.lgs. 81/2008 con i più ampi poteri per l'espletamento dell'incarico.

- Revisore

La revisione contabile è affidata ad un revisore legale esterno che, attraverso l'applicazione di procedure campionarie, verifica la veridicità e la correttezza delle poste del bilancio d'esercizio.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, co.1, lett. b) del Decreto 231, la Società può giovare dell'esimente della responsabilità se "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Pur in assenza di ulteriori indicazioni predisposte dal Modello, ma sulla scorta delle Linee Guida tracciate da Confindustria, è facilmente desumibile quale sia, nell'ambito delle varie forme che assume in concreto l'organizzazione aziendale, l'organo interno o esterno che possieda i requisiti necessari per svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza previsto dal legislatore.

È infatti opinione diffusa che i compiti di vigilanza sul Modello debbano essere affidati ad un Organo che sia caratterizzato dai seguenti requisiti:

- *professionalità*: i membri dell'OdV devono essere titolari di specifiche competenze di carattere ispettivo, nonché in materia di analisi dei sistemi di controllo;
- *onorabilità*: si ritiene escluso detto requisito nel caso di ricorrenza di una causa di ineleggibilità/decadenza o sospensione dalla carica;
- *indipendenza*: la necessità di garantire l'effettività del controllo presuppone che l'OdV sia, nel suo complesso, indipendente, ovvero che non abbia con la Società rapporti di natura tale da minarne l'autonomia di giudizio. In particolare si richiede che i componenti, nel caso in cui siano scelti tra i membri interni dell'ente, non svolgano compiti operativi all'interno di quest'ultimo;
- *autonomia*: come sancito dall'art. 6 del Decreto 231, l'OdV deve essere dotato di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo", di conseguenza deve essere riconosciuta a quest'ultimo un'autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività e un budget elevato per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- *continuità d'azione*: è importante che l'OdV si dedichi con continuità all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è lo strumento di controllo sull'effettività ed adeguatezza del Modello. Per tali ragioni sono fondamentali le seguenti attività:

- *attività informative*: di preminente importanza sono i flussi informativi verso l'OdV; infatti la giurisprudenza ha sottolineato l'esigenza di prevedere specifiche sanzioni nel caso di violazioni degli obblighi di informazione all'OdV;
- *attività di controllo*: l'Organismo deve essere dotato di poteri ispettivi e di vigilanza;
- *attività propulsive e disciplinari*: l'OdV svolge attività di informazione e di formazione sui contenuti del Modello e sul Codice Etico. Inoltre, allo stesso sono attribuite capacità di proposta e di valutazione in merito all'adeguatezza ed effettività del Modello e poteri di monitoraggio ed accertamento di infrazioni.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine i dipendenti devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere inviate per iscritto;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure e i controlli siano effettuati e documentati in maniera conforme, e che i principi etici siano rispettati. A tal fine l'Organismo potrà avvalersi anche di professionisti esterni;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni);
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto di quanto previsto nel Modello;
- aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tale fine.

L'OdV verifica il recepimento e il rispetto dei Modelli organizzativi richiesti dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001. Inoltre, è richiesto un costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza dei modelli alle esigenze di prevenzione richieste dalla legge.

- 1) Nel caso in cui emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetta all'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per evidenziare le lacune e far sì che vengano colmate.

Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- ✓ sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
 - ✓ indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - ✓ segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli, all'interno delle singole funzioni;
- 2) qualora, invece, dal monitoraggio e dallo stato di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo dovesse emergere che questi risultano idoneamente e correttamente attuati, ma necessitano di un adeguamento in ragione di nuovi interventi normativi, o perché non idonei, allo stato attuale, ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza si attiverà con l'Amministratore Unico per far sì che il Modello venga adeguato.

L'Organismo di Vigilanza deve avere accesso a tutta la documentazione aziendale, inclusa quella relativa al personale dipendente, e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Al fine di consentire l'efficace ed autonomo svolgimento dei compiti sopra indicati, attribuiti all'Organismo di Vigilanza:

- (a) l'Amministratore Unico della Società, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, delibera annualmente una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- (b) l'Organismo di Vigilanza è libero di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni.

5.2. Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e

professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- non dovrà avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovrà essere legato alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti) o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto un conflitto di interesse;
- L'esistenza di una sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero di una sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- L'esistenza di una condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- L'esistenza di una condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Le indicazioni sopra descritte si applicano anche in caso di nomina del componente dell'OdV in sostituzione del componente precedentemente nominato.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare il componente dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), l'Amministratore Unico della Società provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;

- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, l'Amministratore Unico potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

5.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, in qualità di garante del rispetto e della corretta attuazione del Modello Organizzativo, deve costantemente ricevere la documentazione richiesta e ogni altra informazione e/o circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231, sia da parte dei membri della compagine societaria, sia da parte dei terzi che cooperano al perseguimento degli scopi sociali.

A sua volta, l'OdV provvederà a redigere con periodicità semestrale, salvo comunicazioni aventi carattere di urgenza, una relazione scritta dell'attività svolta, inviandola all'Amministratore Unico.

L'Organismo è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico. A tal fine, sono di seguito descritti specifici canali informativi, diretti a costituire un flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle Direzioni/Funzioni nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- l'effettiva attuazione, in ogni livello aziendale, del Modello, i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta. Se sufficientemente documentate, l'Organismo di Vigilanza le valuterà, stabilendo le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicurerà altresì l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Inoltre, al fine di facilitare il flusso delle segnalazioni e delle informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, è prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato (portato debitamente a conoscenza dei dipendenti e dei terzi), secondo il quale le predette segnalazioni potranno essere indirizzate a: OdV@endovislogistics.it.

5.4. Il Whistleblowing

La Legge n. 179/2017, rubricata "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", ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001. Tale norma dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debba prevedere:

1. uno o più canali che permettano, sia ai soggetti apicali della Società, sia ai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, la trasmissione – a tutela dell'integrità dell'ente – di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 o a violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere circostanziate e devono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
2. almeno un canale di segnalazione alternativo rispetto a quello già presente idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza

dell'identità del segnalante (*"whistleblower"*). A tal riguardo, si evidenzia come tali canali alternativi debbano essere in grado di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e in modo da rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia necessario (cosiddetta "criptazione");

3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *"whistleblower"*, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. l'adozione di sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

5.5. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione delle dimensioni della Società e dell'attività aziendale svolta, si è ritenuto di costituire un Organismo di Vigilanza monocratico. Il curriculum del componente è allegato alla delibera di approvazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono tra l'altro ritenersi efficacemente attuati se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono, per i destinatari, regole vincolanti, la cui violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono infatti assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla stessa Società.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza della contestazione disciplinare rendono non soltanto non dovuto, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

6.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare siano conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente subordinato (amministratore e soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono essere applicate nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6.2. Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente Sistema Disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi ed alle misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito "Infrazioni"), se accertata, rappresenta:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto, ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Nel caso in cui si decida di avviare il procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari derivanti dalle Infrazioni, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato.

6.3. Principi generali relativi alle sanzioni

Per quanto riguarda le sanzioni, deve essere rispettato il principio di gradualità e proporzionalità rispetto alle Infrazioni commesse.

Per determinare la tipologia e l'entità delle sanzioni irrogate è necessario valutare quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore della violazione, specie in riferimento alla possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle proprie mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo fra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le contestazioni delle Infrazioni e le conseguenti sanzioni si differenziano in relazione alle diverse categorie dei Destinatari.

6.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle indicate nel sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Logistica e Trasporti, adottato dalla Società. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili, previste dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già individuate dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le predette sanzioni previste nel CCNL Commercio Terziario siano applicate con le modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente.

Il CCNL applicato individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

Il CCNL Logistica e Trasporti

prevede le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale per le mancanze lievi;
- rimprovero scritto per violazioni di basso rilievo;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Biasimo inflitto verbalmente

Il biasimo inflitto verbalmente, in accordo al CCNL Logistica e Trasporti, viene applicato al lavoratore in caso di mancanze lievi quali, a mero titolo esemplificativo:

- violazione delle procedure interne, dei valori e dei principi di cui al Codice Etico, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo di cui al Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

Biasimo inflitto per iscritto

Il biasimo inflitto per iscritto, in accordo al CCNL Logistica e Trasporti, viene applicato al lavoratore nel caso di mancanze lievi, e/o in caso di recidiva di dette mancanze quali, a titolo esemplificativo:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- in generale, commissione di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle di cui al richiamo verbale o per loro recidiva.

Multa non eccedente le 4 ore lavorative

La multa non eccedente le 4 ore lavorative è applicabile al lavoratore in caso di:

- violazione delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di cui al Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
- in generale, commissioni di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto o commissione reiterata di queste ultime.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni

La sospensione dalla retribuzione e dal lavoro può essere comminata al lavoratore a fronte di:

- tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di cui al Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei

soggetti sottoposti alla sua direzione, sanzionabili con la multa non eccedente le 4 ore lavorative;

- commissione di infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la multa (in misura non eccedente le 4 ore), oppure commissione reiterata per almeno tre volte di queste ultime, poste in essere con negligenza, dimostrata responsabilità e causando un danno alla Società o ad altri destinatari
- commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità di un'infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001.

Il licenziamento disciplinare

La sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, in aderenza con quanto disposto dal CCNL Logistica e Trasporti, è applicabile al lavoratore nei casi di:

- violazione, o comunque mancato rispetto, con colpa grave o dolo e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, delle procedure interne, dei valori e dei principi di cui al Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;
- adozione, nell'espletamento delle attività relative alle aree a rischio, di un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tale comportamento siano ravvisabili gli estremi di un rifiuto di eseguire (ordini concernenti) obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- grave danno alla Società o ad altri destinatari, determinato dalla tolleranza delle violazioni, caratterizzata da colpa grave, da dolo o dal mancato rispetto dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, da parte di soggetti sottoposti alla sua direzione, sanzionabili con il licenziamento disciplinare senza preavviso;
- commissione, con grave negligenza e causando un grave danno alla Società o ad altri Destinatari, di infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di quattro giorni, o commissione recidiva di tali infrazioni per oltre tre volte;

- commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente della Società;
- condanna in via definitiva per reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 e in ogni caso in cui, data l'essenza del reato stesso, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle predette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle eventuali sanzioni, resta invariato il potere del datore di lavoro.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza – mediante apposita comunicazione – nella procedura di irrogazione delle sanzioni per le infrazioni di cui al Modello.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere inoltre avisato anche nel caso in cui si proceda con l'archiviazione del procedimento di contestazione.

Costituisce altresì, violazione rilevante ai sensi del Modello, il porre in essere azioni o comportamenti in inosservanza delle regole in materia di “*whistleblowing*”, ai sensi di quanto disposto dalla L. 179/2017 e come disciplinato al paragrafo 5.4.

6.5. Misure nei confronti dei Soggetti Apicali (articolo 5, co. 1, D.Lgs. n. 231/2001)

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne rappresentano, dunque, l'immagine.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da chi guida le scelte aziendali, in modo da costituire esempio per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operino all'interno della Società.

La violazione dei principi e dei protocolli previsti dal Modello ad opera dell'Amministratore Unico deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza e all'Assemblea dei Soci.

L'Amministratore Unico è competente, ai sensi dell'art. 2406 c.c., per la convocazione, se considerata necessaria, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di

eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

6.6. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (collaboratori, consulenti e, in generale, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, fornitori, partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione nonché le joint venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con l'Amministratore Unico o di altro soggetto dallo stesso appositamente delegato, verifica che siano state adottate procedure specifiche per informare i Soggetti Esterni dei principi e delle linee di condotta del Modello e del Codice Etico, nonché delle conseguenze per questi ultimi in caso di violazione delle stesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che operino, a qualsiasi livello, per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello devono tempestivamente essere comunicate all'Organismo di Vigilanza ed all'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico è competente per la valutazione dell'Infrazione e l'assunzione dei relativi provvedimenti.

7. SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (SGSL)

La Società si è dotata del certificato UNI EN ISO 45001:2023 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) con precisi requisiti ed indicazioni che consentono di rendere il luogo di lavoro sicuro e salubre, di prevenire eventuali infortuni sul lavoro e problemi di salute nonché di migliorare SSL in modo proattivo.

La scelta di Endovis Logistics S.r.l. di conseguire tale certificazione si pone nella direzione di realizzare un idoneo sistema di controllo e di mantenimento nel tempo delle condizioni d'idoneità delle misure adottate per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'adozione di tale sistema di gestione presuppone, ai sensi del comma 5 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, l'idoneità del Modello Organizzativo se conforme *“alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007...”*⁴. Il dettato normativo non limita però la libertà del giudice nell'apprezzare l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello, ma è senz'altro fonte di parametri utili ad effettuare la valutazione sull'idoneità dello stesso.

8. DEFINIZIONI

“Attività Sensibili” I processi, ovvero l'insieme di attività ed operazioni aziendali, organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Endovis Logistics S.r.l., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio. Le Attività Sensibili si suddividono in Attività Sensibili dirette, ovvero quelle Attività che sono a rischio diretto di commissione di uno o più Reati Presupposto rilevanti ed applicabili per la Società; ed in Attività Sensibili strumentali, ovvero quelle Attività che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato costituendone la modalità di attuazione (es. assunzione del personale

⁴ Attualmente sostituita dalla UNI EN ISO 45001:2023.

segnalata dal Pubblico Ufficiali) o il reato presupposto dei reati in materia di riciclaggio.

“CCNL” Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

“Codice Etico” L’insieme dei principi e delle regole etiche che devono essere osservate per garantire il buon funzionamento, l’affidabilità e la conservazione della reputazione di Endovis Logistics S.r.l.

“Decreto” Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.

“Delega” L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

“Destinatari” Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli Organi societari ed i loro componenti, i Dipendenti.

“Dipendenti” ai fini del presente Modello, i dipendenti ed i dirigenti di Endovis Logistics S.r.l.

“Modello” Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e deliberato dall’Amministratore Unico di Endovis Logistic S.r.l. in data 18 novembre 2025.

“OdV” L’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“Organo Dirigente” Amministratore Unico di Endovis Logistics S.r.l.

“Process Owner” Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nell’Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello.

“Reati Presupposto” / “Reati” Le fattispecie di reato considerate dal Decreto.

“Società” o “Endovis Logistics” Endovis Logistics S.r.l., con sede legale in Via dei Ranuncoli, 9 00134 Roma

**Modello di organizzazione, gestione e
controllo ai sensi del**

D.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001

PARTE SPECIALE

**Endovis
Logistics
S.r.l.**

Sommario

Premessa.....	4
Attività riferibili al Vertice di Endovis Logistics S.r.l	5
Gestione dei flussi finanziari.....	13
LA MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO REATO	14
I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	14
I REATI SOCIETARI	18
I REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI ED ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	23
I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	26
I REATI INFORMATICI E I REATI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE	29
I REATI ASSOCIATIVI	35
I DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO E LA FEDE PUBBLICA.....	37
I REATI AMBIENTALI.....	39
I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE/ DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE/ IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	41
I REATI TRIBUTARI	43
LE ATTIVITÀ STRUMENTALI.....	46
ALLEGATO 1 – MAPPATURA AREE A RISCHIO	47
ALLEGATO 2 – Il D.lgs. n. 231/2001	47

ALLEGATO 3 – Elenco reati	47
ALLEGATO 4 – I protocolli comportamentali	47
ALLEGATO 5 – Il Codice Etico.....	47

Premessa

Nel presente documento è riportata la “Mappatura” delle attività a rischio ai fini del D.lgs. 231/01.

Tale Mappatura è stata redatta tenendo conto delle attività individuate a seguito di specifiche interviste realizzate con i Responsabili delle principali funzioni aziendali.

Nelle schede di Mappatura sono riportate le attività a rischio, le modalità di realizzazione del reato ed i controlli a presidio delle stesse. Giova precisare che le attività di dettaglio riportate nella Mappatura hanno un valore esemplificativo, ma non esaustivo.

Le attività a rischio sono state distinte in due categorie: quelle direttamente sensibili, che presentano diretti rischi di rilevanza penale e quelle c.d. strumentali che, invece, supportano la realizzazione del reato costituendone la modalità di attuazione.

Invece, per quanto concerne i reati associativi, va premesso che il reato di “associazione per delinquere” previsto dall’art. 416 c.p., si presta ad una lettura ampia. Infatti, sul versante del programma criminoso, il delitto in esame potrebbe supportare qualsiasi finalità illecita e pertanto rilevare astrattamente qualsiasi reato previsto dal Codice penale ovvero da leggi speciali (c.d. reati scopo).

Tuttavia, un approccio metodologico realistico suggerisce di tralasciare i singoli reati scopo che, come anticipato, potrebbero essere di natura diversa, per soffermarsi sugli elementi strutturali dell’associazione delinquenziale.

Sul punto si evidenzia che il reato in esame è caratterizzato da quattro elementi fondamentali costituiti:

- a) da un vincolo associativo tendenzialmente permanente o comunque stabile, destinato a durare anche oltre la realizzazione dei delitti concretamente programmati;
- b) dalla esistenza di una struttura organizzativa sia pur minima ma idonea e soprattutto adeguata a realizzare gli obiettivi criminosi presi di mira.

- c) dall'indeterminatezza del programma criminoso diretto alla commissione di una serie indeterminata di delitti.
- d) dall'*affectio societatis*, consistente nella coscienza e nella volontà dei partecipi di essere associati ai fini dell'attuazione di un programma criminoso indeterminato.

Alla luce di quanto evidenziato, può affermarsi che i rapporti sporadici con soggetti terzi si prestano, eventualmente, ad una lettura in chiave concorsuale ai sensi degli artt. 110 ss. c.p.

Conseguentemente, ai fini della presente mappatura, sono state coinvolte esclusivamente le funzioni aventi rapporti tendenzialmente stabili all'interno della Società e con soggetti esterni che possono astrattamente dar luogo a fatti associativi nei termini chiariti.

Un analogo meccanismo di rinvio indeterminato è stato adottato dal Legislatore anche con riferimento all'introduzione del reato di c.d. "autoriciclaggio" con riferimento ai reati presupposto dello stesso. Anche in questo caso, in aderenza con l'impostazione già formalizzata da Confindustria nella circolare n. 19867 del 12 giugno 2015, la presente Parte Speciale è stata redatta tenendo in considerazione, esclusivamente, aree di rischio riferite ai soli reati presupposto ex D. Lgs. 231/01, senza menzionare ulteriori fattispecie di reato che siano fuori dal perimetro di applicazione del Decreto stesso.

Attività riferibili al Vertice di Endovis Logistics S.r.l.

Il D.lgs. 231/2001 prevede, nel caso di reato realizzato dal Vertice, un'inversione dell'onere della prova: è l'Ente che deve dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato. In tal caso, non è sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non vi sia stato omesso o carente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello stesso.

Muovendo da tali premesse, si evidenzia che gli amministratori sono i destinatari naturali di talune previsioni normative incriminatrici per le quali è configurabile la responsabilità dell'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Infatti, alcuni reati sono c.d. “propri” in quanto possono essere realizzati soltanto da soggetti che rivestono una determinata qualifica soggettiva (es. per i reati societari, i soggetti attivi individuati dalla norma incriminatrice sono esclusivamente gli amministratori, i direttori generali, i liquidatori, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e coloro ai quali, per effetto dell’art. 2639 c.c., si estende la qualifica soggettiva).

Di seguito sono riportate le fattispecie di reato astrattamente riferibili al Vertice aziendale in quanto soggetto attivo specificato dalla norma.

Reato
False comunicazioni sociali – Artt. 2621-2621 bis c.c.
Impedito controllo – Art. 2625 c.c.
Indebita restituzione dei conferimenti - Art. 2626 c.c.
Operazioni in pregiudizio ai creditori – Art. 2629 c.c.
Formazione fittizia del capitale – Art. 2632 c.c.
Corruzione tra privati – Art. 2635 c.c.
Illecita influenza sull’assemblea - Art. 2636 c.c.
Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza – Art. 2638 c.c.
Reati Tributari – D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74

Reati non configurabili nella realtà di Endovis Logistics

Dall’analisi della realtà di Endovis Logistics, e dalle interviste effettuate, è emerso che non tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/01 sono astrattamente ipotizzabili nelle attività a rischio individuate. In ogni caso, si evidenzia che la Società ha adottato un Codice Etico che contiene specifici principi e l’impegno dell’Ente volto al rispetto ed alla tutela dei beni giuridici presi in considerazione da tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto.

A titolo esemplificativo si elencano alcuni dei reati che non sono stati ritenuti configurabili:

- Tra i delitti previsti **dall'art. 24 D.lgs. 231/01**:
 - delitti di cui all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898;
 - art. 640 ter c.p. "Frode informatica".
- Tra i **"delitti informatici e trattamento illecito di dati" (art. 24 bis)**:
 - art. 635 *quinquies* c.p. "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità";
 - art. 640-*quinquies* c.p., "Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica";
 - delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105.
- Tra i **delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/01)**:
 - art. 416 *bis* c.p. "Associazioni di tipo mafioso anche straniere";
 - art. 416 *ter* c.p. "Scambio elettorale politico-mafioso";
 - art. 630 c.p. "Sequestro di persona a scopo di estorsione";
 - art. 74 D.P.R. 309/90 "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope".
 - art. 407 comma 2 lett. a) n. 5. c.p.p. "Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110".
- Tra i delitti previsti dall'art. **25 D.lgs. 231/01 (Concussione e corruzione)**:
 - art. 314 primo comma c.p., art. 316 e 323 c.p. in relazione ad interessi finanziari dell'Unione Europea. Tali reati non sono astrattamente configurabili per assenza di rapporti tra Endovis Logistics S.r.l. e l'Unione Europea o finanziamenti da quest'ultima erogati.
 - art. 317 c.p. "Concussione". Tale reato non è astrattamente configurabile, per la mancanza delle qualifiche soggettive richieste dalla norma in capo ai responsabili delle diverse funzioni aziendali. Inoltre, la fattispecie si ritiene di difficile realizzazione nell'interesse o vantaggio della Società.
- Tra i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**art. 25 bis**):
 - art. 453 c.p., "Falsificazione di monete, spendita ed introduzione

nello Stato, previo concerto, di monete falsificate”;

- art. 454 c.p., “Alterazione di monete”;
- art. 459 c.p., “Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati”;
- art. 460 c.p. “Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo”;
- art. 461 c.p. “Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata”.

Tali fattispecie non sono ipotizzabili in quanto non possono essere commesse nell’interesse e/o a vantaggio di Endovis Logistics.

• Tra **i reati contro l’industria ed il commercio (art. 25 bis 1)**

- art. 513 *bis* c.p. “Illecita concorrenza con minaccia o violenza”;
- art. 514 c.p. “Frodi contro le industrie nazionali”;
- art. 515 c.p. “Frode nell’esercizio del commercio”;
- art. 516 c.p. “Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine”;
- art. 517 *ter* c.p. “Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale”;
- art. 517 *quater* c.p. “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari”.

• Tra **i reati societari (art. 25 ter)**:

- art. 2622 c.c. “False comunicazioni delle società quotate”. La fattispecie in questione non è applicabile a Endovis Logistics in quanto non ha titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell’Unione Europea;
- art. 2629 *bis* c.c. “Omessa comunicazione del conflitto di interessi”: Endovis Logistics non ha titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell’Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell’articolo 116 del testo unico di cui al D.lgs. 58/98 e successive modificazioni, ovvero un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico bancario D.lgs. 385/1993, del D.lgs. 58/98, della L. 576/1982 o del D.lgs. 124/1993;
- art. 2633 c.c. “Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori”, in quanto la Società non si trova in stato di liquidazione;
- art. 2637 c.c. “Aggiotaggio”, in quanto Endovis Logistics non possiede strumenti finanziari quotati e non ha azioni immesse nel mercato regolamentato.

- **I delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)** in quanto non configurabili in considerazione della tipologia di attività svolta dalla Società.
- **I delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)** in quanto, non configurabili in considerazione della tipologia di attività svolta da Endovis Logistics.
- **I delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)**
 - art. 600 c.p. "Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù";
 - art. 600 bis c.p. "Prostituzione minorile";
 - art. 600-ter c.p. "Pornografia minorile";
 - art. 600 quater c.p. "Detenzione di materiale pornografico";
 - art. 600 quater 1 c.p. "Pornografia virtuale";
 - art. 600 quinquies c.p. "Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile";
 - art. 601 c.p. "Tratta di persone";
 - art. 602 c.p. "Acquisto e alienazione di schiavi";
 - art. 609 – undecies c.p. "Adescamento di minorenni";

in quanto non configurabili in considerazione della tipologia di attività svolta dalla Società.

- **I delitti di abusi di mercato (art. 25 sexies)**
 - art. 184 D. Lgs. 58/98 "Abuso di informazioni privilegiate";
 - art. 185 D. Lgs. 58/98 "Manipolazione del mercato";

in quanto Endovis Logistics non ha titoli quotati in borsa.

- **I delitti in materia di strumento di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1)**
 - art. 493 – quater c.p. "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti,

in quanto Endovis Logistics riceve pagamenti esclusivamente mediante bonifici bancari relativi a specifici contratti e non utilizza altri strumenti di pagamento.

- **I delitti in materia di diritto d'autore (art. 25 novies)**
 - art. 171-septies l. 633/1941 "Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione";
 - art. 171-octies l. 633/1941 "Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso

pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale”.

Tali fattispecie non sono ipotizzabili anche in considerazione dell’attività svolta da Endovis Logistics. In ogni caso, si evidenzia che la Società ha adottato il Codice Etico ai fini del D. Lgs. 231/01 che contiene specifici principi etici e l’impegno della Società volto al rispetto ed alla tutela dei beni giuridici presi in considerazione dalle fattispecie di reato in esame.

• **I reati ambientali (art. 25 undecies)**

- art. 452 *quater* c.p. “Disastro ambientale”;
- art. 452 *sexies* c.p. “Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività”;
- art. 727 *bis* c.p. “Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette”;
- art. 733 *bis* c.p. “Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto”;
- art. 137 D.lgs. 152/2006 “Violazione concernenti gli scarichi”;
- art. 256 comma 6, D.lgs. 152/2006 “Deposito temporaneo illegale di rifiuti sanitari pericolosi”;
- art. 256 *bis* D.Lgs. 152/2006 “Combustione illecita di rifiuti”
- art. 257 D.lgs. 152/06 “Bonifica dei siti”;
- art. 259 D.lgs.152/06 “Traffico illecito di rifiuti”;
- art. 260, co. 2 D.Lgs. 152/2006 “Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività”;
- art. 260 *bis* D.Lgs. 152/06 “Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti”
- art. 279 “Sanzioni”;
- artt. 1, 2, 3 *bis*, 6 L. 150/92 “Sanzioni penali per le violazioni inerenti le norme volte alla protezione di specie di flora e faune selvatiche”;
- art. 3 L. 549/1993 “Cessazione e riduzione dell’impiego di sostanze lesive”;
- art. 8 e 9, L. 202/2007 “Inquinamento provocato dalle navi”.

Tali fattispecie non sono ipotizzabili anche in considerazione dell’attività svolta da Endovis Logistics. In ogni caso, si evidenzia che la Società ha adottato una procedura operativa, un protocollo per la gestione degli adempimenti in materia ambientale e il Codice Etico ai fini del D.lgs. 231/01

che contiene specifici principi etici e l'impegno della Società volto al rispetto ed alla tutela dei beni giuridici presi in considerazione dalle fattispecie di reato in esame.

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)**
 - “Procurato ingresso illecito” (D.Lgs. 286/98, art. 12, co. 3, 3 *bis* 3 *ter*)
 - “Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina” (D.Lgs. 286/98, art. 12, co. 5).
- **Razzismo e Xenofobia (art. 25-*terdecies*)**
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - *quaterdecies*)** art. 1 e 4 della l. n. 401/1989.

Tali fattispecie non sono ipotizzabili anche in considerazione dell'attività tipica svolta da Endovis Logistics.

- **Reati tributari (art. 25 – *quinqüesdecies*, comma 1 *bis*)**

Il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, ha inserito il comma 1 *bis* all'art. 25 *quinqüesdecies* prevedendo i reati di cui agli artt. 4, 5 e 10 *quater* del D.Lgs. 74/2000. Tali reati non sono astrattamente ipotizzabili per Endovis Logistics dal momento che l'attività della società non prevede rapporti con società estere, soprattutto per importi di imposta sul valore aggiunto superiori a dieci milioni di Euro.

- **Contrabbando (art. 25 *sex decies*)**

Tali fattispecie non sono ipotizzabili anche in considerazione dell'attività svolta da Endovis Logistics.

- **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)**

Le fattispecie previste dai summenzionati articoli non sono ipotizzabili in considerazione dell'attività svolta dalla Società.

- **Delitti contro gli animali (art. 25 *undevicies*)**
- **Contrasto dei fenomeni di violenza in occasione di competizioni sportive (D.L. n. 53/2019)**
 - Art. 1 *sexies* del D.L. 88/2003.

Tale fattispecie non è ipotizzabile anche in considerazione dell'attività tipica svolta da Endovis Logistics.

• **I reati transnazionali (Art. 10 l. 146/06)**

- Art. 3 della L. n. 146/06 e art. 416 c.p. "Associazione per delinquere";
- Art. 3 della L. n. 146/06 e art. 416 bis c.p. "Associazione di tipo mafioso anche straniera";
- Art. 3 della L. n. 146/06 e art. 74 T.U. n. 309/90 "Associazione per delinquere finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti";
- Art. 3 della L. n. 146/06 e art. 291-quater c.p. del D.P.R. n. 43/73, "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri";
- art. 3 della L. n. 146/06 e art. 377 bis c.p. "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- art. 3 della L. n. 146/06 e art. 378 c.p. "Favoreggiamento personale".

Tali fattispecie non sono ipotizzabili anche in considerazione dell'attività tipica svolta da Endovis Logistics.

Gestione dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari è effettuata dall'Amministratore Unico e dal Responsabile Amministrativo.

I flussi finanziari in entrata sono costituiti dai pagamenti ricevuti da clienti per servizi di gestione logistica.

I flussi finanziari in uscita sono relativi ai pagamenti verso i fornitori e verso il personale dipendente.

La funzione amministrativa monitora costantemente il cash-flow effettuando previsioni periodiche degli andamenti delle entrate e delle uscite.

Nella Società è presente n. 1 cassa contanti costantemente monitorata, presso la quale sono disponibili modeste somme di denaro. La verifica dell'autenticità delle banconote è effettuata con money detector elettronico.

La contabilità è tenuta utilizzando il sistema gestionale "Ad Hoc Revolution" della società Zucchetti spa.

Il sistema dei pagamenti prevede necessariamente la firma di funzioni diverse in fase di richiesta e in fase di esecuzione dei medesimi.

Le deleghe ad effettuare operazioni bancarie sono limitate a n. 2 soggetti diversi che operano, nel rispetto dei limiti di spesa e delle competenze, tramite sistema Home Banking della Banca Unicredit e Blu Banca con limite di spesa per il Responsabile Amministrativo di Euro 50.000,00. Eventuali pagamenti da effettuarsi oltre il predetto limite vengono eseguiti esclusivamente dall'Amministratore Unico il quale è unico titolare della carta di credito aziendale.

LA MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO REATO

I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

REATI

Artt. 318, 320 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione

Artt. 319, 320 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio

Art. 319 c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione

Art. 640 co. 2 n. 1 c.p. Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico

Art. 316 *ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Art. 640 *bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

Art. 316 *bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato

Art. 377 - *bis* c.p. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Art. 346 *bis* c.p. - Traffico di influenze illecite

AREE A RISCHIO

1. Rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio;
2. Rapporti con la P.A. in materia doganale, fiscale (GdF e Agenzia dell'Entrate), previdenziale e assistenziale (INPS, INAIL, ASL), di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro *ex* D.lgs. 81/08;
3. Rapporti con la P.A. in occasione di partecipazione a gare o negoziazioni (rientra nell'area a rischio la fase propedeutica alla partecipazione della gara come la predisposizione dell'offerta tecnica e della documentazione

tecnica di competenza, e la fase successiva all'eventuale aggiudicazione della gara, vale a dire la gestione della commessa);

4. Adempimenti presso Autorità pubbliche di Vigilanza e relativi rapporti con essa;
5. Predisposizione, sottoscrizione, gestione e rendicontazione della richiesta ed acquisizione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti erogati dallo Stato, da altri Enti pubblici o dall'Unione Europea.;
6. Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
7. Gestione dei rapporti con enti/soggetti terzi che svolgano attività di lobbying/ mediazione nei confronti di pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio. Gestione delle attività di relazioni esterne/istituzionali con pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio.

PRINCIPI PROCEDURALI

Con riferimento alle aree a rischio sopra descritte e in generale nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la P.A., è necessario che tutti gli Esponenti Aziendali adottino un comportamento trasparente.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di Reato sopra considerate;
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A. in relazione a quanto previsto dalle predette ipotesi di Reato;
4. ostacolare il corso della giustizia attraverso attività intimidatorie.

Relativamente a talune aree a rischio richiamate vengono adottati i principi comportamentali di carattere specifico di seguito descritti:

- I. Con riferimento all'area a rischio relativa ai rapporti con la P.A. in materia doganale, fiscale (GdF e Agenzia dell'Entrate), previdenziale e assistenziale (INPS, INAIL, ASL), di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/08 è fatto divieto di effettuare elargizioni in denaro di propria iniziativa o a seguito di sollecitazione nei confronti di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio al fine di far ottenere un vantaggio alla Società;
- II. Con riferimento all'area a rischio relativa ai rapporti con la P.A. in occasione di partecipazione a gare o negoziazioni è fatto divieto di:
- effettuare elargizioni in denaro di propria iniziativa o a seguito di sollecitazione nei confronti di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio;
 - presentare documentazione che contenga dati, informazioni non veritiere e/o ometta dati, informazioni, al fine di far ottenere alla Società l'aggiudicazione della gara.
- Inoltre, nel caso in cui la Società, per l'espletamento dell'attività suddetta, si avvalga di agenti per la promozione o la rappresentanza per la conclusione dei contratti, è fatto obbligo di adottare particolari cautele per accertare l'affidabilità professionale e reputazionale di tali soggetti.
- III. Con riferimento all'area a rischio relativa alla predisposizione, sottoscrizione, gestione e rendicontazione della richiesta ed acquisizione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti erogati dallo Stato, da altri Enti pubblici o dall'Unione Europea, è fatto obbligo di:
- rendere dichiarazioni contenenti dati e informazioni veritieri;
 - rilasciare, in caso di ottenimento degli stessi, apposito rendiconto.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo "Gestione dei rapporti con la P.A.";
- Protocollo "Contributi pubblici";

- Protocollo “Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari o che sono chiamati a rendere dichiarazioni innanzi all’Autorità Giudiziaria”.

I REATI SOCIETARI

REATI

Artt. 2621 – 2621 bis c.c. - Concorso in False comunicazioni sociali

Art. 2625 c.c. - Impedito controllo

Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti

Art. 2627 c.c. – Illegale ripartizione degli utili e delle riserve

Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio ai creditori

Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale

Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati

Art. 2635 bis c.c. - Istigazione alla corruzione tra privati

Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea

Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

AREE A RISCHIO

1. Predisposizione del bilancio di esercizio e comunicazioni sociali;
2. Gestione dei rapporti con i soci;
3. Delibere dell'Amministratore Unico;
4. Negoziazione, stipula e gestione di contratti attivi e rapporti con fornitori/clienti/imprese concorrenti;
5. Attività strumentali alla convocazione dell'assemblea e/o predisposizione di documenti finalizzati alla formazione delle delibere;
6. Adempimenti presso Autorità pubbliche di Vigilanza e relativi rapporti con essa;
7. Rapporti con gli istituti di credito;

8. Rapporti con il revisore legale;
9. Rapporti con le Organizzazioni sindacali;
10. Rapporti con gli Organismi di certificazione.

PRINCIPI PROCEDURALI

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio, gli Esponenti Aziendali, in via diretta, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società tramite apposite clausole contrattuali, dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- I. astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai Reati Societari;
- II. astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- III. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed al pubblico in generale una informazione veritiera, compiuta e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

(i) predisporre, esporre o comunicare fatti materiali non rispondenti al vero, dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

(ii) omettere di esporre o di comunicare fatti materiali rilevanti o dati ed informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

(iii) non attenersi ai principi e alle prescrizioni contenute nelle istruzioni per la redazione dei bilanci, della relazione semestrale e trimestrale,

nelle procedure amministrativo contabili.

Inoltre gli Esponenti Aziendali devono assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

(iv) tenere comportamenti che impediscano materialmente o che comunque ostacolino mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del revisore legale o dei soci;

(v) porre in essere, in occasione di assemblee, atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

Tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità pubbliche di Vigilanza, devono essere effettuate con tempestività, correttezza e completezza non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

(i) omettere di effettuare, con la dovuta chiarezza, completezza e tempestività, nei confronti delle Autorità in questione, tutte le comunicazioni, periodiche e non, previste dalla legge e dalla ulteriore normativa di settore, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalle norme in vigore e/o specificamente richiesti dalle predette Autorità;

(ii) esporre in tali comunicazioni e nella documentazione trasmessa fatti materiali non rispondenti al vero oppure omettere fatti materiali rilevanti concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;

(iii) porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni da parte delle Autorità pubbliche di Vigilanza, anche in sede di ispezione (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti);

Tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale devono essere rispettate scrupolosamente e si deve agire sempre nel

rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

(vi) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;

(vii) ripartire utili (o acconti sugli utili) non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite;

(iv) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;

(v) procedere in ogni modo a formazione o aumento fittizio del capitale sociale;

(vi) ripartire i beni sociali tra i soci – in fase di liquidazione – prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli;

I contatti con gli esponenti aziendali di società di certificatori devono essere limitati allo scambio di informazioni che si renda necessario - sulla base delle previsioni contrattuali pattuite - per l'adempimento dell'incarico, evitando qualsiasi condotta potenzialmente idonea a lederne l'indipendenza.

La selezione e la gestione dei rapporti con la società di revisione legale e/o con il soggetto incaricato della revisione vengono eseguite nel rispetto delle policy aziendali e delle normative vigenti. In particolare, la Società adotta presidi volti a garantire l'osservanza dei requisiti professionali, delle incompatibilità e delle inconferibilità previste dalla legge.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo “Predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali”;
- Protocollo “Gestione dei rapporti con la P.A.”;
- Protocollo “Rapporti con soggetti terzi”.

I REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI ED ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

REATI

Art. 648 c.p. - Ricettazione

Art. 648 bis c.p. - Riciclaggio

Art. 648 ter c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Art. 648 ter 1 c.p. – Autoriciclaggio

AREE A RISCHIO

1. Gestione di flussi finanziari e delle attività di tesoreria (incassi, pagamenti, gestione delle attività di apertura/chiusura di conti correnti);
2. Investimenti;
3. Approvvigionamenti di beni e servizi;
4. Sponsorizzazioni;
5. Conferimento di incarichi e consulenze.

PRINCIPI PROCEDURALI

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio, gli Esponenti Aziendali, in via diretta, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società tramite apposite clausole contrattuali, dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- I. astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti Reati di Riciclaggio;
- II. astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra

- considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- III. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica di Fornitori e Partner anche stranieri;
- IV. non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, persone legate all'ambiente del riciclaggio, al traffico di droga, all'usura;
- V. effettuare una corretta acquisizione ed adeguata archiviazione dei dati relativi a Fornitori e Partner;
- VI. non ricevere e non effettuare pagamenti attraverso l'utilizzo di strumenti anonimi per il compimento di operazioni di trasferimento di importi rilevanti;
- VII. effettuare un costante monitoraggio dei flussi finanziari aziendali (anche in relazione alla gestione dei pagamenti infragruppo);
- VIII. assicurare la corretta formazione e successiva tenuta e conservazione delle scritture contabili rilevanti ai fini fiscali e la corretta trasposizione dei relativi dati nelle dichiarazioni annuali e periodiche funzionali all'assolvimento delle imposte, garantendo altresì la corretta liquidazione delle stesse;
- IX. nell'ambito della gestione di transazioni finanziarie, utilizzare esclusivamente operatori che attestino di essere muniti di presidi manuali, informatici e/o telematici idonei a prevenire fenomeni di riciclaggio;
- X. non eseguire disposizioni di pagamento (i) in favore di soggetti che non siano correttamente identificabili; (ii) su conti correnti non indicati nel contratto, nell'ordine ovvero in altra documentazione sottoscritta con la controparte;
- XI. svolgere verifiche preventive circa l'onorabilità dei soggetti beneficiari di donazioni e destinatari di sponsorizzazioni;
- XII. per quanto attiene all'area afferente all'affidamento di incarichi professionali e di consulenze, è fatto obbligo di:
- dare atto dei criteri adottati per l'affidamento;
 - garantire la rotazione tra i professionisti scelti per le singole tipologie;
 - redigere gli incarichi e le consulenze in forma scritta, con l'indicazione del compenso pattuito;
 - prevedere una clausola in cui gli stessi, nello svolgimento delle

attività, si impegnino a non effettuare liberalità che superino il modico valore e che possano essere interpretate come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione delle attività medesime;

- infine, è fatto obbligo di verificare *ex post* che la prestazione sia stata erogata effettivamente ed in modo rispondente all'importo pattuito.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo “Acquisto/vendita di beni e/o servizi”;
- Protocollo “Gestione di incassi e pagamenti”;
- Protocollo “Registrazione fatture, parcelle e predisposizione pagamenti”.

I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

REATI

Art. 113 c.p. Art. 589, co. 2, c.p. - Concorso in Omicidio colposo

Art. 113 c.p. Art. 590, co. 3, c.p. - Concorso in Lesioni colpose gravi e gravissime

AREE A RISCHIO

1. Adempimenti in materia di sicurezza e salute del lavoro per la parte di propria competenza secondo l'organigramma delle responsabilità *ex* D.lgs. 81/08.

PRINCIPI PROCEDURALI

La Società si è dotata di uno specifico sistema per la gestione della sicurezza che si traduce in una specifica politica, in base alla quale la Società dovrà pertanto svolgere le proprie attività secondo i seguenti principi procedurali specifici:

- I. responsabilizzazione dell'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro a ciascuno dei Lavoratori nella gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro, ciascuno per le proprie attribuzioni e competenze, al fine di evitare che l'attività di prevenzione venga considerata di competenza esclusiva di alcuni soggetti con conseguente mancanza di partecipazione attiva da parte di taluni Esponenti Aziendali;
- II. impegno a considerare il sistema di salute e sicurezza come parte integrante della gestione aziendale, la cui conoscibilità deve essere garantita a tutti gli Esponenti Aziendali;

- III. impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione;
- IV. impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie, valutando l'opportunità di investimenti per nuovi impianti, e considerando in tale valutazione, oltre agli aspetti economico - finanziari, anche quelli connessi alla sicurezza e tutela della salute dei Lavoratori;
- V. impegno a garantire che ciascun Esponente Aziendale, nei limiti delle rispettive attribuzioni, sia sensibilizzato e formato per svolgere i propri compiti nel rispetto delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- VI. impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei Lavoratori, anche attraverso i propri RLS;
- VII. impegno a promuovere la collaborazione con le Autorità Competenti (es. INAIL, ASL, etc.) al fine di stabilire un efficace canale di comunicazione rivolto al miglioramento continuo delle prestazioni in tema di sicurezza e tutela della salute dei Lavoratori;
- VIII. impegno a monitorare in maniera costante la situazione degli infortuni aziendali al fine di garantirne un controllo, individuare le criticità e le relative azioni correttive/formative;
- IX. impegno a definire le linee guida e le modalità organizzative del sistema di gestione per la sicurezza in conformità con valori della legislazione nazionale, procedure amministrative, norme tecniche, direttive delle associazioni imprenditoriali, indirizzi scientifici, valori internazionali;
- X. impegno a definire e diffondere all'interno della Società gli obiettivi del SSL ed i relativi programmi di attuazione;
- XI. impegno ad un riesame periodico della politica per la salute e sicurezza adottato e del relativo sistema di gestione attuato, al fine di garantire la loro costante adeguatezza alla struttura organizzativa della Società.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico
- Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)
- Procedura Sicurezza OH-1
- Procedura Sicurezza OH-2

- Procedura Sicurezza OH-3
- Procedura Sicurezza OH-4
- Procedura Sicurezza OH-5
- Procedura Sicurezza OH-6
- Procedura Sicurezza OH-7
- Procedura Sicurezza OH-8
- Procedura Sicurezza OH-9
- Procedura Sicurezza OH-10

Protocollo integrato “Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”.

I REATI INFORMATICI E I REATI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE

REATI

Art. 491 *bis* c.p. - Falsità in documenti informatici

Art. 615 *ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico

Art. 615 *quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici

Art. 615 *quinquies* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Art. 617 *quater* c.p., - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 617 *quinquies* c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 635 *bis* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici

Art. 635 *ter* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità

Art. 635 *quater* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici

Art. 365 *quater.1* c.p. – Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Art. 635 *quinquies* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

Art. 171 *bis* - L. 633/41

Art. 171 *ter* co. 1 e 2 LdA n. 633/1941

Art. 171 LdA n. 633/1941

AREE A RISCHIO

1. Utilizzo dei sistemi informatici aziendali
2. Utilizzo di software
3. Gestione del Sito internet
4. Attività di marketing e comunicazione

PRINCIPI PROCEDURALI

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio, gli Esponenti Aziendali, in via diretta, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società tramite apposite clausole contrattuali, dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta, in base a i quali è vietato:

- I. connettere ai sistemi informatici della Società, personal computer, periferiche e altre apparecchiature o installare software senza preventiva autorizzazione del soggetto aziendale responsabile individuato;
- II. procedere ad installazioni di prodotti software in violazione degli accordi contrattuali di licenza d'uso e, in generale, di tutte le leggi ed i regolamenti che disciplinano e tutelano il diritto d'autore;
- III. modificare la configurazione software e/o hardware di postazioni di lavoro fisse o mobili se non previsto da una regola aziendale ovvero, in diversa ipotesi, se non previa espressa e debita autorizzazione;
- IV. acquisire, possedere o utilizzare strumenti software e/o hardware – se non per casi debitamente autorizzati ovvero in ipotesi in cui tali software e/o hardware siano utilizzati per il monitoraggio della sicurezza dei sistemi informativi aziendali – che potrebbero essere adoperati abusivamente per valutare o compromettere la sicurezza di sistemi informatici o telematici (sistemi per individuare le Credenziali, identificare le vulnerabilità, decifrare i file criptati, intercettare il traffico in transito, etc.);

- V. ottenere Credenziali di accesso a sistemi informatici o telematici aziendali, dei clienti o di terze parti, con metodi o procedure differenti da quelle per tali scopi autorizzate dalla Società;
- VI. divulgare, cedere o condividere con personale interno o esterno alla Società le proprie Credenziali di accesso ai sistemi e alla rete aziendale, di clienti o terze parti;
- VII. accedere abusivamente ad un sistema informatico altrui – ovvero nella disponibilità di altri Dipendenti o terzi – nonché accedervi al fine di manomettere o alterare abusivamente qualsiasi dato ivi contenuto;
- VIII. manomettere, sottrarre o distruggere il patrimonio informatico aziendale, di clienti o di terze parti, comprensivo di archivi, dati e programmi;
- IX. sfruttare eventuali vulnerabilità o inadeguatezze nelle misure di sicurezza dei sistemi informatici o telematici aziendali o di terze parti, per ottenere l'accesso a risorse o informazioni diverse da quelle cui si è autorizzati ad accedere, anche nel caso in cui tale intrusione non provochi un danneggiamento a dati, programmi o sistemi;
- X. acquisire e/o utilizzare prodotti tutelati da diritto d'autore in violazione delle tutele contrattuali previste per i diritti di proprietà intellettuale altrui;
- XI. accedere abusivamente al sito Internet della Società al fine di manomettere o alterare abusivamente qualsiasi dato ivi contenuto ovvero allo scopo di immettervi dati o contenuti multimediali (immagini, infografica, video, ecc.) in violazione della normativa sul diritto d'autore e delle procedure aziendali applicabili;
- XII. comunicare a persone non autorizzate, interne o esterne alla Società, i controlli implementati sui sistemi informativi e le modalità con cui sono utilizzati;
- XIII. mascherare, oscurare o sostituire la propria identità e inviare e-mail riportanti false generalità o inviare intenzionalmente e-mail contenenti Virus o altri programmi in grado di danneggiare o intercettare dati;
- XIV. lo Spamming come pure ogni azione di risposta al medesimo;
- XV. inviare attraverso un sistema informatico aziendale informazioni o dati falsificati o, in qualunque modo, alterati;

La Società si impegna, a sua volta, a porre in essere i seguenti adempimenti:

- informare adeguatamente i Dipendenti, nonché gli stagisti e gli altri

soggetti – come ad esempio i Collaboratori Esterni – eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informatici, dell'importanza di:

- mantenere le proprie Credenziali confidenziali e di non divulgare le stesse a soggetti terzi;
 - utilizzare correttamente i software e banche dati in dotazione;
 - non inserire dati, immagini o altro materiale coperto dal diritto d'autore senza avere ottenuto le necessarie autorizzazioni dai propri superiori gerarchici;
- prevedere attività di formazione e addestramento periodico in favore dei Dipendenti, diversificate in ragione delle rispettive mansioni, nonché, in misura ridotta, in favore degli stagisti e degli altri soggetti – come ad esempio i Collaboratori Esterni – eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informatici, al fine di diffondere una chiara consapevolezza sui rischi derivanti da un utilizzo improprio delle risorse informatiche aziendali, anche con riferimento alla Disciplina Privacy;
 - informare i Dipendenti, nonché gli stagisti e gli altri soggetti – come ad esempio i Collaboratori Esterni – eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informatici, della necessità di non lasciare incustoditi i propri sistemi informatici e di bloccarli, qualora si dovessero allontanare dalla Postazione di Lavoro, con i propri codici di accesso;
 - impostare le postazioni di lavoro in modo tale che, qualora non vengano utilizzati per un determinato periodo di tempo, si blocchino automaticamente;
 - limitare gli accessi alle stanze server unicamente al personale autorizzato;
 - proteggere, per quanto possibile, ogni sistema informatico societario al fine di prevenire l'illecita installazione di dispositivi hardware in grado di intercettare le comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico, o intercorrenti tra più sistemi, ovvero capace di impedirle o interromperle;
 - dotare i sistemi informatici di adeguato software firewall e antivirus e far sì che, ove possibile, questi non possano venir disattivati;
 - impedire l'installazione e l'utilizzo di software non approvati dalla Società e non correlati con l'attività professionale espletata per la stessa;
 - informare gli utilizzatori dei sistemi informatici che i software per l'esercizio delle attività di loro competenza sono protetti dalle leggi sul diritto d'autore ed in quanto tali ne è vietata la duplicazione, la distribuzione, la vendita o la detenzione a scopo commerciale/imprenditoriale;
 - limitare l'accesso alle aree ed ai siti Internet particolarmente sensibili poiché veicolo per la distribuzione e diffusione di Virus capaci di

danneggiare o distruggere sistemi informatici o dati in questi contenuti e, in ogni caso, implementare – in presenza di accordi sindacali – presidi volti ad individuare eventuali accessi o sessioni anomale, previa individuazione degli “indici di anomalia” e predisposizione di flussi informativi tra le strutture competenti nel caso in cui vengano riscontrate le suddette anomalie;

- impedire l'installazione e l'utilizzo, sui sistemi informatici della Società, di software Peer to Peer mediante i quali è possibile scambiare con altri soggetti all'interno della rete Internet ogni tipologia di file (quali filmati, documenti, canzoni, Virus, etc.) senza alcuna possibilità di controllo da parte della Società;
- qualora per la connessione alla rete Internet si utilizzino collegamenti wireless, proteggere gli stessi impostando una chiave d'accesso, onde impedire che soggetti terzi, esterni alla Società, possano illecitamente collegarsi alla rete Internet tramite i routers della stessa e compiere illeciti ascrivibili ai Dipendenti;
- prevedere un procedimento di autenticazione mediante l'utilizzo di Credenziali al quale corrisponda un profilo limitato della gestione di risorse di sistema, specifico per ognuno dei Dipendenti, degli stagisti e degli altri soggetti – come ad esempio i Collaboratori Esterni – eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informativi;
- limitare l'accesso alla rete informatica aziendale dall'esterno, adottando e mantenendo sistemi di autenticazione diversi o ulteriori rispetto a quelli predisposti per l'accesso interno dei Dipendenti, degli stagisti e degli altri soggetti – come ad esempio i Collaboratori Esterni – eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informativi;
- provvedere senza indugio alla cancellazione degli account attribuiti agli amministratori di sistema una volta concluso il relativo rapporto contrattuale;
- prevedere, nei rapporti contrattuali con i Fornitori di servizi software e banche dati sviluppati in relazione a specifiche esigenze aziendali, clausole di manleva volte a tenere indenne la Società da eventuali responsabilità in caso di condotte, poste in essere dagli stessi, che possano determinare violazione di qualsiasi diritto di proprietà intellettuale di terzi. Prevedere che negli stessi rapporti vengano sottoscritti specifici documenti con cui si impegnino al corretto utilizzo e alla tutela delle risorse informative aziendali con cui entrano in contatto;
- trattare qualsiasi dato personale relativo alle persone fisiche identificate o identificabili (“Interessati”) in conformità alla Disciplina Privacy

vigente.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo integrato “Sicurezza Informatica”.
- Protocollo “Marchi, brevetti e diritto d’autore”;

I REATI ASSOCIATIVI

REATI

Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere

AREE A RISCHIO

1. Rapporti con fornitori/partner/clienti.

PRINCIPI PROCEDURALI

Al fine di prevenire eventuali infiltrazioni criminali nell'esercizio dell'attività d'impresa sono altresì previsti a carico degli Esponenti Aziendali – ciascuno per le attività di propria competenza – i seguenti obblighi:

- I. ciascun Esponente Aziendale ha l'obbligo di non sottostare a richieste di qualsiasi tipo contrarie alla legge e di darne comunque informativa al proprio diretto superiore il quale, a sua volta, provvederà ad informare le strutture aziendali competenti;
- II. ciascun Esponente Aziendale ha l'obbligo di informare immediatamente la Società e le autorità di polizia in caso di attentati ai beni aziendali o di subite minacce, fornendo tutte le informazioni necessarie, tanto in relazione al singolo fatto lesivo, quanto alle ulteriori circostanze rilevanti, anche antecedenti, procedendo alle eventuali denunce del caso;
- III. i responsabili, sulla base di regole stabilite dal management aziendale, garantiscono che venga attuata un'adeguata vigilanza all'interno delle strutture territoriali, tale da consentire l'accesso alle aree aziendali soltanto a persone o mezzi autorizzati;
- IV. i responsabili, anche in virtù di eventuali segnalazioni ricevute, devono valutare l'opportunità di attivare sistemi informatici e di videosorveglianza idonei ad assicurare la registrazione di ciascun ingresso nelle aree aziendali, sempre nel rispetto della disciplina privacy. È in ogni caso fatto obbligo a ciascun Esponente Aziendale, anche per

il tramite di propri superiori gerarchici, di segnalare all'OdV qualsiasi elemento da cui possa desumersi il pericolo di interferenze criminali in relazione all'attività d'impresa. La Società si impegna, a tal riguardo, a garantire la riservatezza a coloro che adempiano ai suddetti obblighi di segnalazione o denuncia con un pieno supporto, anche in termini di eventuale assistenza legale.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo “Rapporti con soggetti terzi”;
- Protocollo “Conferimento di incarichi e consulenze”;
- Protocollo “Acquisto/vendita di beni e/o servizi”.

I DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO E LA FEDE PUBBLICA

REATI

Art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria e commercio

Art. 455 c.p. - Spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate

Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede

Art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati

Art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni

Art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi

AREE A RISCHIO

1. Attività di natura commerciale per gli aspetti relativi alla detenzione e distribuzione dei prodotti.
2. Gestione cassa contante;
3. Attività commerciale o utilizzo di prodotti industriali.

PRINCIPI PROCEDURALI

È fatto **divieto** di:

- effettuare pagamenti in contanti, salvo che si tratti di operazioni di valore economico che rientrano nei limiti di legge vigenti;
- contraffare o alterare, in qualsiasi modo, monete, valori di bollo e

simili;

- spendere o introdurre nello Stato monete frutto di contraffazione o alterazione.
- intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di reato contro l'industria ed il commercio;
- interferire, impendendolo o turbandolo, nell'esercizio dell'industria o del commercio altrui.

È fatto obbligo di attivarsi nel caso di percezione e/o segnalazione negative circa l'onorabilità di soggetti con i quali si interagisce ovvero circa la titolarità da parte degli stessi di diritti di proprietà industriale, ed in particolare di Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori e Partner.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo “Acquisto/vendita di beni e/o servizi”.
- Protocollo “Gestione di incassi e pagamenti”;
- Protocollo “Marchi, brevetti e diritto d'autore”.

I REATI AMBIENTALI

REATI

Art. 110 c.p. e 256 c. 1, 3, 5 D.lgs. 152/06 - Concorso nell'attività di gestione di rifiuti non autorizzata.

Art. 452 *bis* c.p. - Inquinamento ambientale

Art. 452 *quiquies* c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente

Art. 258 c. 4 D.lgs. 152/06 - Concorso nelle false indicazioni sulla natura, composizione e caratteristico chimico-fisiche dei rifiuti al fine di ottenere un certificato di analisi di rifiuti non veritieri."

Art. 137 D.lgs. 152/2006 - Sanzioni penali

AREE A RISCHIO

1. Gestione dei rifiuti
2. Gestione degli scarichi idrici industriali

PRINCIPI PROCEDURALI

Tutti gli Esponenti Aziendali sono tenuti al pieno rispetto della normativa in materia ambientale in generale e nello specifico per quello che riguarda le aree a rischio sopra descritte.

In particolare, con riferimento alla Gestione dei Rifiuti, la Società:

- I. si adopera per una gestione dei rifiuti orientata al recupero, al reimpiego e al riciclaggio dei materiali, al fine di garantire un maggior grado di protezione della salute dell'uomo e dell'ambiente.

- II. definisce i principali adempimenti da adottare in ambito aziendale in merito alla Gestione delle diverse tipologie rifiuti, pericolosi e non pericolosi;
- III. provvede alla classificazione dei rifiuti prodotti nell'ambito delle attività aziendali in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni legislative vigenti e dalle autorità competenti e, a tal fine, informa e fornisce adeguata formazione al personale delle unità produttive di rifiuti, sulla base delle rispettive attribuzioni;
- IV. affida le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti esclusivamente ad imprese autorizzate;
- V. garantisce che venga tenuta regolarmente la documentazione utile alla corretta gestione dei rifiuti, secondo la normativa vigente.
- VI. si impegna a garantire che le procedure aziendali relative alla gestione dei rifiuti, siano sottoposte ad un costante monitoraggio, al fine di valutare periodicamente l'opportunità di aggiornamenti in ragione di interventi normativi in materia ambientale;
- VII. vigila costantemente sulla corretta Gestione dei Rifiuti segnalando eventuali irregolarità all'Organismo di Vigilanza;

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Procedura n. 08 "Identificazione e valutazione dei rischi e degli aspetti ambientali";
- Protocollo "Gestione adempimenti ambientali"

**I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE/ DISPOSIZIONI
CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE/ IMPIEGO DI CITTADINI DI
PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

REATI

Art. 3 L. 146/2006 in relazione all'art. 12 D.lgs. 286/98

Art. 22 - comma 12 *bis* D. Lgs. 286/1998

AREE A RISCHIO

1. Assunzione e gestione del personale

PRINCIPI PROCEDURALI

Si indicano qui di seguito i principi procedurali che tutti gli Esponenti Aziendali sono tenuti a rispettare:

- I. si deve richiedere l'impegno dei Collaboratori Esterni al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, delle condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, dei diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza, richiesti dalla normativa del paese in cui essi operano, salvo quanto di seguito previsto;
- II. la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi Partner o Fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione e in base ad apposita procedura interna. In particolare, l'affidabilità di tali Partner o Fornitori deve essere valutata,

- ai fini della prevenzione dei Reati di cui alla presente Parte Speciale, anche attraverso specifiche indagini *ex ante*;
- III. nel processo di assunzione diretta di personale, deve essere verificato il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale. Deve essere, altresì, verificato il rispetto delle regole di correttezza e di buoncomportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi;
- IV. qualora un Partner abbia la propria sede all'estero ed ivi venga svolta l'opera a favore della società, il Partner dovrà attenersi alla normativa locale o, se più severa, alle convenzioni ILO sull'età minima per l'accesso al lavoro e sulle forme peggiori di lavoro minorile ("C138 Convenzione sull'età minima 1973" e "C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile 1999");

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo "Selezione/assunzione del personale".

I REATI TRIBUTARI

REATI

Art. 2 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

Art. 3 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici

Art. 8 D.lgs. 74/2000 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

Art. 10 D.lgs. 74/2000 - Occultamento o distruzione di documenti contabili

Art. 11 D.lgs. 74/2000 - Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte

AREE A RISCHIO

1. Presentazione delle dichiarazioni fiscali
2. Emissione di fatture
3. Tenuta delle scritture contabili
4. Operazioni societarie e transazioni fiscali

PRINCIPI PROCEDURALI

Con riferimento alle aree a rischio relative ai reati tributari è fatto obbligo a tutti gli esponenti aziendali di rispettare i principi procedurali previsti per le sezioni riferite ai reati di societari nonché a quelli di riciclaggio e autoriciclaggio.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- Protocollo fiscale.

LE ATTIVITÀ STRUMENTALI

REATI

Artt. 110 ss. c.p. - Artt. 318 – 319 – 320 c.p. - Corruzione

Art. 319 *quater* c.p. - Induzione indebita a dare o promettere altra utilità

Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati

Art. 2 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

Art. 512 *bis* c.p. – Trasferimento fraudolento di valori

Art. 640 *ter* – Frode informatica

AREE A RISCHIO

1. Richiesta e selezione del personale;
2. Rimborsi spese;
3. Richiesta di acquisto di beni, servizi e consulenze;
4. Gestioni dei flussi finanziari e delle attività di tesoreria;
5. Omaggi e Liberalità;
6. Gestione degli sconti.

PRINCIPI PROCEDURALI

Sono richiamati i principi procedurali previsti per i reati contro la P.A., per i reati societari e per i reati informatici.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 231

Per le aree a rischio sopra individuate si richiamano:

- i principi contenuti nel Codice Etico;
- i Protocolli relativi alle attività strumentali in materia di:
 - a) Conferimento di incarichi e consulenze;
 - b) Acquisto/vendita di beni e/o servizi;
 - c) Omaggi;
 - d) Rimborsi spese;
 - e) Selezione/assunzione del personale;
 - f) Protocollo registrazione fatture, parcelle e predisposizione pagamenti
 - g) Protocollo fiscale;
 - h) Protocollo integrato "Sicurezza Informatica".

ALLEGATO 1 – MAPPATURA AREE A RISCHIO

L'allegato 1 rappresenta parte integrante di questo documento.

Nella mappatura delle aree a rischio vi è l'indicazione, frutto del *risk assessment*:

- delle attività sensibili associate;
- degli esponenti aziendali che svolgono tali attività;
- dei reati collegati;
- dei presidi di controllo interno 231.

Tale documento sarà sottoposto a revisione periodica in funzione di:

- cambi organizzativi;
- modifiche normative impattanti in ambito 231.

ALLEGATO 2 – Il D.lgs. n. 231/2001

ALLEGATO 3 – Elenco reati

ALLEGATO 4 – I protocolli comportamentali

ALLEGATO 5 – Il Codice Etico

Ai meri fini formali si riporta il Codice Etico adottato in data 18/09/2017 ai fini della sola intelleggibilità:

CODICE ETICO

Indice

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Premessa	2
Art. 2 Destinatari	2
Art. 3 Obbligatorietà	3
Art. 4 Entrata in vigore	3
Art. 5 Diffusione e formazione	3
Art. 6 Aggiornamenti	3

TITOLO II - PRINCIPI ETICI

Art. 7 Correttezza e lealtà	4
Art. 8 Informazione	5
Art. 9 Riservatezza	5

TITOLO III - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 10 Principi informatori	6
Art. 11 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con le Forze di Polizia	7

TITOLO IV - RAPPORTI DI LAVORO E PATRIMONIO SOCIETARIO

Art. 12 Gestione dei rapporti di lavoro	7
Art. 13 Salute, sicurezza ed ambiente di lavoro	8
Art. 14 Uso del patrimonio della KIUNION s.r.l.	9
Art. 15 Divieto di detenzione di materiale pedopornografico	9
Art. 16 Sistemi informatici	10

TITOLO V - RELAZIONI ESTERNE

Art. 17 Generalità	10
Art. 18 Rapporti con clienti, fornitori e consulenti	11
Art. 19 Rapporti con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa	12

TITOLO VI - GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE

Art. 20 Gestione dei flussi finanziari	12
Art. 21 Registrazioni contabili.	13
Art. 22 Contributi, sponsorizzazioni ed omaggi	14

TITOLO VII - NORME FINALI

Art. 23 Sistema disciplinare	14
------------------------------	----





TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Premessa

Il Codice Etico di KIUNION s.r.l. (di seguito KIUNION o società), approvato dall'Amministratore Unico il 18/09/2017, individua i principi etici/comportamentali condivisi che i destinatari del Codice sono tenuti ad osservare, affinché:

- a) l'attività della Società risulti conforme alle norme ad essa applicabili e sia realizzata con trasparenza, lealtà, correttezza, integrità e rigore professionale;
- b) sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione ed informazione;
- c) sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati.

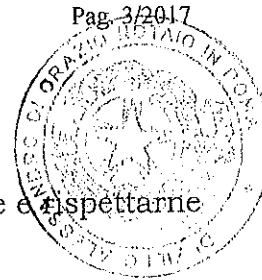
La Società è, infatti, determinata a:

- attenersi al pieno rispetto delle leggi italiane;
- ispirare i suoi comportamenti ai principi di onestà, integrità, correttezza e buona fede e rispetto delle regole;
- diffondere il presente Codice Etico ai Destinatari, di seguito individuati, richiedendo ai medesimi l'impegno al rispetto ed all'attuazione dei principi in esso contenuti;
- adoperarsi affinché il Codice Etico sia considerato uno *standard* di *best practice* per la condotta negli affari da parte dei soggetti con i quali intrattiene rapporti su base duratura, quali consulenti, esperti e fornitori.

Art. 2 Destinatari

Il Codice si applica a:

- a) Amministratore Unico, Dipendenti e soggetti che, a qualsiasi titolo, operano nella società;
- b) collaboratori e consulenti esterni, che agiscono in nome e/o per conto della KIUNION, ed ai fornitori.



Art. 3 Obbligatorietà

I destinatari del Codice, di cui all'art. 2, sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle sue regole.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti con terzi, improntati a correttezza e trasparenza.

I soggetti indicati sub art. 2, lett. a), che violino le disposizioni del presente Codice, sono passibili di sanzioni ai sensi del CCNL di categoria.

La violazione può costituire giusta causa di recesso o di risoluzione del contratto per i soggetti indicati all'art. 2, lett. b).

Art. 4 Entrata in vigore

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'Amministratore Unico della società; la stessa deve essere riportata sulle copie da diffondere.

Art. 5 Diffusione e formazione

Il Codice è condiviso all'interno della KIUNION mediante:

- a) consegna, in copia, ai soggetti di cui all'art. 2;
- b) affissione di altra copia nella bacheca;
- c) pubblicazione su intranet con sito dedicato.

L'Amministratore Unico svolge, nei confronti dei destinatari di cui all'art. 2, un idoneo programma di formazione e di continua sensibilizzazione sulle problematiche inerenti il Codice Etico.

Art. 6 Aggiornamenti

L'amministratore Unico ha facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, dandone immediata comunicazione ed informativa ai soggetti tenuti alla sua applicazione.

TITOLO II - PRINCIPI ETICI

Art. 7 Correttezza e lealtà

Il personale della società deve tenere un atteggiamento corretto nello svolgimento delle proprie mansioni, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di generare ipotesi di conflitto di interessi. Ogni operazione e transazione compiuta o posta in essere a vantaggio della Società o nel suo interesse deve essere ispirata alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei risconti contabili, secondo le norme vigenti e le procedure adottate da KIUNION s.r.l., nonché essere tracciabile e verificabile.

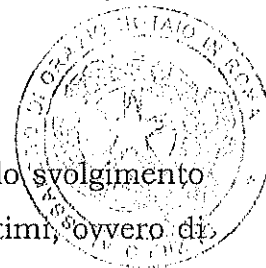
L'interesse o il vantaggio della KIUNION in nessun caso possono indurre e/o giustificare un comportamento scorretto.

Il personale non è autorizzato ad accettare da terzi, per sé o per altri, alcun dono o forma di compenso, utilità o servizio, di qualsiasi natura, anche non avente carattere economico, rivolti ad influenzare lo svolgimento delle proprie mansioni o ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società. In particolare:

- a) è vietata qualsiasi forma di regalia a terzi che ecceda i convenzionali regali di modico valore, salvo apposita autorizzazione dell'Amministratore Unico. Per regalia s'intende qualsiasi tipo di beneficio (promessa di un'offerta di lavoro sia subordinato che sotto forma di consulenza, prestazioni di servizi, viaggi di piacere, ecc.);
- b) gli eventuali regali ricevuti, che non rientrano nelle normali consuetudini, devono essere documentati in modo adeguato e comunicati all'Amministratore Unico.

Nella conduzione di qualsiasi attività i soggetti Destinatari del Codice devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a quelli personali o familiari (ad esempio: la partecipazione finanziaria in società di fornitori, clienti o concorrenti, il possesso di strumenti finanziari di società etc.) che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il migliore interesse della Società ed il modo più opportuno per perseguirlo.

Chiunque si trovi ad operare in una situazione di possibile conflitto di interesse è tenuto a darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico, indicando la



situazione/relazione in grado di influire potenzialmente sull'imparzialità della sua condotta. Per gli amministratori detto obbligo si aggiunge a quello disposto dall'art. 2391 c.c.

Ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società, adeguando i propri comportamenti ai valori di condotta negli affari della stessa.

KIUNION vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e di lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, ai fini del mantenimento dell'attività e dell'immagine della stessa società.

Art. 8 Informazione

KIUNION, nel rispetto del principio di trasparenza, s'impegna a divulgare una corretta, veritiera e completa informazione a favore di terzi.

Art. 9 Riservatezza

La società cura, con particolare attenzione, l'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e di tutela dei dati personali, previste dal D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

In particolare non è consentito ai destinatari, né direttamente né indirettamente:

- a) rivelare informazioni riguardanti la KIUNION, a meno che non vi sia una legittima necessità;
- b) utilizzare dati e notizie attinenti la società per scopi diversi da quelli del proprio ufficio;
- c) fare copie di documenti contenenti informazioni relative alla KIUNION o rimuovere documenti od altro materiale archiviato o copie degli stessi dalle postazioni di lavoro, eccettuati i casi in cui ciò sia necessario per eseguire compiti specifici;
- d) distruggere, impropriamente, informazioni e/o documentazione riguardanti la società.

Tutti i documenti inerenti l'attività della KIUNION, i messaggi di posta elettronica e quant'altro, comunque attinenti la stessa, sono di sua proprietà e devono essere restituiti su richiesta della medesima o al termine del rapporto di lavoro.

La documentazione, che non è necessario conservare, deve essere distrutta in modo conforme agli indirizzi operativi della KIUNION. e, qualora contenga dati personali, nel rispetto delle norme contenute nel D. Lgs. n. 196/2003.

TITOLO III - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 10 Principi informativi

Nei rapporti che ciascun dipendente intrattiene, anche tramite terzi, con la Pubblica Amministrazione devono essere rispettati i seguenti principi:

E' vietato:

- a) dare, offrire o promettere, direttamente, indirettamente o per interposta persona, denaro od altre utilità, quali, ad esempio, servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti la normale cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o di loro parenti o conviventi, sia italiani che stranieri, per indurre al compimento di qualsiasi atto contrario ai doveri di ufficio o ad un illecito esercizio delle funzioni o dei poteri, posto in essere a vantaggio o nell'interesse della Società;
- b) presentare dichiarazioni non veritiere a enti pubblici al fine di conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- c) destinare somme, eventualmente ricevute da Organismi pubblici, nazionali o comunitari, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati,
- d) alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto.

La KIUNION, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con concessionari di un pubblico servizio, non dovrà farsi rappresentare da terzi quando possano crearsi conflitti d'interesse.



Art. 11 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con le Forze di Polizia

La KIUNION collabora attivamente con l'Autorità Giudiziaria, le Forze di Polizia e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di procedimenti giudiziari, di ispezioni, controlli o indagini.

E' fatto espresso divieto di:

- a) offrire o promettere doni, danaro o altri vantaggi, sotto qualsiasi forma, a favore dei predetti organi della P.A., né direttamente, né indirettamente, né tramite terza persona, al fine di far venire meno la loro obiettività di giudizio nell'interesse della società, ovvero per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale od amministrativo;
- b) esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.
- c) aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

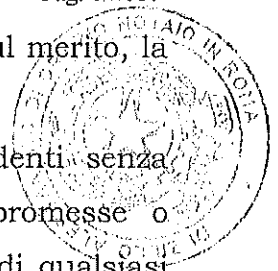
TITOLO IV – RAPPORTI DI LAVORO E PATRIMONIO SOCIETARIO

Art. 12 Gestione dei rapporti di lavoro

La KIUNION:

- a) s'impegna a rispettare i diritti umani fondamentali, anche in osservanza delle Convenzioni internazionali del settore del lavoro;
- b) offre ai collaboratori le medesime opportunità, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. E' fatto divieto, pertanto, nei rapporti con i dipendenti o con il personale che svolge attività lavorativa per la Società, determinare uno stato di soggezione continuativa, materiale e psicologica.

L' Amministratore Unico, pertanto, dovrà:



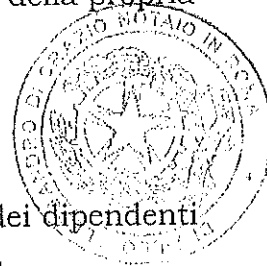
- adottare, per le decisioni relative ai dipendenti, criteri basati sul merito, la competenza, e comunque prettamente professionali;
 - selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza alcuna discriminazione. E' vietato accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro, beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione come dipendente di un lavoratore o la sua promozione;
 - creare un ambiente lavorativo in cui le caratteristiche personali del singolo lavoratore non diano vita a discriminazioni, in particolare per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali.
- c) condanna qualsiasi condotta attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica, finalizzata a determinare uno stato di soggezione;
- d) si obbliga, in ottemperanza delle disposizioni normative in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno ed a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia, di soggetti clandestini.

Art. 13 Salute, sicurezza ed ambiente di lavoro

La KIUNION s'impegna a:

- a) mantenere, nei limiti della normativa vigente in materia, un ambiente di lavoro conforme agli standard di sicurezza ed a dotare i dipendenti, a seconda dell'attività svolta, di tutte le attrezzature idonee e necessarie per preservarli da qualsiasi rischio o pericolo per la loro integrità. A tal fine, è tenuta ad informarli delle condizioni imposte dalla legge, nonché delle pratiche e delle procedure, adottate in materia di sicurezza e salute;
- b) conservare i propri uffici ed i sistemi operativi in modo tale da rispettare tutti gli standard di sicurezza;
- c) svolgere verifiche periodiche per accertare che tutte le misure di sicurezza siano efficacemente attuate e rispettate ed a provvedere, laddove si rendessero necessari, all'attuazione dei necessari interventi correttivi.
- d) operare in modo da preservare e proteggere l'ambiente, nel rispetto di tutta la normativa vigente e, in particolare, a:

- valutare e gestire i rischi ambientali connessi a tutti gli aspetti della propria attività;
- prevenire ed eliminare qualsiasi minaccia per l'ambiente;
- svolgere le attività di verifiche periodiche programmate.



E' severamente vietata qualunque forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti che, in buona fede, sollevino questioni in materia di sicurezza e salute.

I dipendenti, a loro volta, si obbligano a rispettare le condizioni imposte dalla legge e da ogni pratica e procedura adottata dalla società. Il componente della società, che riscontri anomalie o irregolarità, dovrà tempestivamente informarne il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nonché l'Amministratore Unico.

Il personale ed i collaboratori della Società assicurano la massima disponibilità e collaborazione nei confronti del Responsabile, ovvero di chiunque svolga ispezioni e controlli per conto degli Enti preposti.

Art. 14 Uso del patrimonio della KIUNION

I soggetti destinatari sono responsabili della conservazione, protezione e custodia dei beni e degli strumenti che la società mette a loro disposizione per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa. In particolare:

- a) i documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale, di proprietà della società sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione degli scopi sociali, con le modalità dalla stessa fissate, e custoditi ed adoperati con la diligenza di un bene proprio; gli stessi non possono essere impiegati dal personale per proprie finalità, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi.
- b) il patrimonio comprende anche i dati relativi al personale, i programmi societari, gli organigrammi, i dati finanziari e contabili ed ogni altra informazione relativa all'attività ed ai dipendenti della società.

Art. 15 Divieto di detenzione di materiale pedopornografico

E' fatto divieto assoluto di distribuire, divulgare, diffondere o pubblicizzare, detenere, su supporti informatici o cartacei, presso i locali della KIUNION, i

magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla stessa riconducibile, materiale pedopornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori.

Per immagini virtuali s'intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.



Art. 16 Sistemi informatici

È vietato:

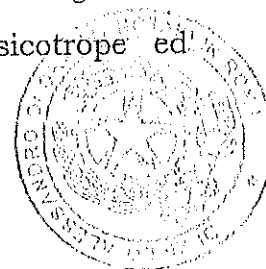
- a) introdursi o mantenersi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza;
- b) ottenere illegittimamente, per sé o per terzi:
 - il possesso di codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza;
 - la detenzione di apparecchiature, di dispositivi o di programmi informatici, al fine di danneggiare o di interrompere un sistema informatico o telematico altrui;
- c) danneggiare o interrompere il funzionamento di un sistema informatico o telematico altrui;
- d) intercettare, impedire o interrompere illecitamente comunicazioni informatiche o telematiche ovvero installare apparecchiature idonee a tale scopo;
- e) distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui;
- f) rilasciare certificati qualificati in violazione delle disposizioni di legge, per coloro che prestano servizi di certificazione di firma elettronica.

TITOLO V - RELAZIONI ESTERNE

Art. 17 Generalità

La società contrasta qualsiasi condotta associativa posta in essere tra più persone, in Italia o all'estero, finalizzata alla commissione di più delitti, anche di

tipo mafioso, al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope ed all'immigrazione clandestina.



Art. 18 Rapporti con clienti, fornitori e consulenti

Nei rapporti con i suddetti soggetti è fatto obbligo di:

- a) fornire ai clienti, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di qualità, informazioni accurate ed esaurienti;
- b) selezionare i fornitori sulla base di un'attenta valutazione di criteri oggettivi di ordine tecnico-economico, utilizzando i seguenti parametri: analisi dei prodotti, dell'offerta, della convenienza economica, dell'idoneità e qualità tecnico-professionale, della competenza ed affidabilità; in particolare non potranno essere instaurati o mantenuti rapporti con fornitori che non si ispirano agli stessi principi di comportamento vigenti nella Società e contenuti nel presente Codice Etico;
- c) osservare le condizioni contrattuali e le previsioni di legge nonché le buone consuetudini commerciali;
- d) verificare, in via preventiva, le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) sui fornitori, al fine di appurare la regolarità, rispettabilità e legittimità della loro attività prima di instaurare con essi rapporti di qualsiasi natura.

La KIUNION:

- intrattiene rapporti con i fornitori improntati ai principi di buona fede e trasparenza e al rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità;
- vieta la dazione, la promessa o l'offerta di denaro od altre utilità, anche per interposta persona ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori, nonché a coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti, appartenenti ad imprese e/o a società terze, per compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o gli obblighi di fedeltà;

- verifica, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, la qualità, la congruità e la tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore;
- non instaura, a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori ed ai principi che hanno ispirato il presente Codice;
- si attiene, nel caso in cui abbia necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulente, alla normativa vigente, che regola i rapporti fra pubblico dipendente e amministrazione di appartenenza.

Art. 19 Rapporti con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa

Tutte le informazioni riguardanti la società devono essere tempestive, coordinate, veritiere ed omogenee e possono essere fornite esclusivamente dall'Amministratore Unico della Società.

Gli altri destinatari del Codice, a fronte di richieste esterne, devono astenersi dal fornire, direttamente o indirettamente, le informazioni e le notizie relative alla società ed informare l'Amministratore Unico di KIUNION.

TITOLO VI - GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE

Art. 20 Gestione dei flussi finanziari

E' fatto divieto di ricevere o effettuare pagamenti in denaro, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecita, o di dubbia provenienza, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro origine. E' fatto, altresì, divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

L'utilizzo del denaro contante è limitato nei termini previsti dalla disciplina vigente in materia di antiriciclaggio.

E' vietato mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata false o contraffatte, o per le quali sussista dubbio in ordine alla loro genuinità.

Chiunque riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false, per rapporti imputabili alla KIUNION, ha l'obbligo di informare il proprio superiore, affinché si provveda alle opportune denunce.

Il dipendente che abbia il sospetto che sia in corso un'operazione di riciclaggio di danaro deve informare l'Amministratore Unico.

Art. 21 Registrazioni contabili.

Ogni operazione e transazione finanziaria deve essere correttamente autorizzata, annotata in contabilità, verificabile, legittima, coerente e congrua e, in sintesi, supportata da adeguata documentazione, al fine di consentire la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Le varie fasi devono essere adeguatamente documentate per permettere il controllo, in ogni momento, delle motivazioni dell'operazione e del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

E' vietata ogni azione od omissione idonea ad impedire, ostacolare o falsare le attività di controllo riservate al socio o attribuite ad organi di controllo, anche esterni.

I dipendenti debbono astenersi dall'adottare comportamenti o dal dare luogo a registrazioni di operazioni fittizie o fuorvianti o non sufficientemente documentate, alla mancata registrazione di impegni o di garanzie, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni per la Società.

La KIUNION fornisce una rappresentazione chiara, corretta e veritiera delle proprie registrazioni e nel rispetto delle norme vigenti, in modo da assicurare trasparenza e tempestività di controllo.

La società verifica che non vengano effettuate registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila che non vengano costituiti fondi segreti o non contabilizzati, o depositati in conti personali.

Art. 22 Contributi, sponsorizzazioni ed omaggi

La KIUNION può erogare liberalità ad associazioni di volontariato, enti pubblici e non profit che perseguono obiettivi sociali, culturali e di solidarietà, nel rispetto della normativa vigente.



TITOLO VII - NORME FINALI

Art. 23 Sistema disciplinare

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico, da parte dei Destinatari, dovrà essere prontamente segnalata al superiore gerarchico.