MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Estratto del documento ufficiale

in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001
e successive modifiche ed integrazioni

Sommario

MODELLO DI ORGANIZZAZIONEGESTIONE E CONTROLLO **1**
CENTRAL CARGO SRL ..... Errore. Il segnalibro non è definito.
PREMESSA 3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001 3
2. FINALITÀ 4
3. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI 6
4. CENTRAL CARGO SRL 8
5. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI 10
6. ATTIVITÀ SENSIBILI 11
7. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO 11
8. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE 12
9. STRUTTURA DEI CONTROLLI 14
11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO 19
12. SISTEMA DISCIPLINARE 20
13. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING E IL D.LGS. N. 231/2001 20
14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 25
15. RIFERIMENTI 25

PARTE SPECIALE

Omissis

ALLEGATI

1. **Codice Etico** .....

PREMESSA

La struttura del manuale

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di CENTRAL CARGO SRL si compone di una documentazione organizzata, da considerare come un corpo unico.

L'impianto documentale si compone di un documento "centrale" il MOGC 2024 CENTRAL CARGO SRL e di un elenco di allegati separati per rispondere all'esigenza di un efficiente e progressivo aggiornamento anche separatamente (ciascuno sarà contraddistinto dalla data e da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia storica) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi.

In dettaglio, il manuale il Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo MOGC 2024 CENTRAL CARGO SRL contiene:

- Parte Generale;
- Parte Speciale: analisi dei reati previsti dal cosiddetto "catalogo 231" e relativa valutazione dei rischi, nel contesto di CENTRAL CARGO SRL;
- Allegato 1: Struttura Organizzativa - Organigramma;
- Allegato 2: Elenco Attività sensibili;
- Allegato 3: Analisi dei Rischi per Articolo;
- Allegato 4: Codice Etico;

1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche il "**Decreto**") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova specie di responsabilità: la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche per determinati reati che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

Il Decreto è stato emanato in attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, legge che ha armonizzato il nostro ordinamento al diritto comunitario ed internazionale, ratificando e dando esecuzione a varie convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In base al Decreto, qualora un soggetto commetta nell'interesse o a vantaggio di una società un determinato reato, da tale reato discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso ma anche la responsabilità amministrativa della società.

La legge tassativamente indica i reati al compimento dei quali è connessa la responsabilità amministrativa dell'Ente nell'interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi (di seguito anche i "**Reati**").

CENTRAL CARGO SRL (di seguito anche la "**Società**" o "**CENTRAL CARGO SRL**"), come Società a responsabilità limitata, appartiene a quella categoria di enti giuridici che possono incorrere nella

responsabilità amministrativa in questione.

La **Società** ha inteso adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "**Modello**") capace di prevenire la commissione dei **Reati** e che, in caso di commissione, impedisca, alle condizioni stabilite dal **Decreto**, il sorgere della responsabilità amministrativa.

Il Consiglio di Amministrazione di CENTRAL CARGO SRL ha approvato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 e, contestualmente, integrato nello stesso Modello il **Codice Etico** in coerenza con i presupposti anche di controllo previsti dal Decreto.

La Società si è dotata, pertanto, di un Modello Organizzativo, di un sistema di controllo interno e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal citato decreto da parte dei soggetti cosiddetti "apicali" e da quelli sottoposti alla loro vigilanza.

A tal fine, la CENTRAL CARGO SRL ha contestualmente nominato l'Organo di Vigilanza ed approvato il relativo Regolamento nel CdA del ...../2024.

2. FINALITÀ

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire la commissione dei Reati. Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di Corporate Governance già in essere all'interno di CENTRAL CARGO SRL e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla ***correttezza***, alla ***trasparenza*** e alla ***legalità***.

Il Modello adottato si prefigge, inoltre, di porre tutti i destinatari (come di seguito definiti) nella condizione di acquisire la sensibilità necessaria per percepire e riconoscere le situazioni che potrebbero condurli a commettere Reati nell'esercizio delle proprie funzioni e mansioni.
I soggetti destinatari del presente Modello sono:

a) i componenti del Consiglio di Amministrazione di CENTRAL CARGO SRL (di seguito, il "Consiglio di Amministrazione"), e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in CENTRAL CARGO SRL o in una sua filiale e/o unità organizzativa autonoma;
b) il/i Revisore/i contabile/i;
c) i soggetti incaricati della revisione legale dei conti di CENTRAL CARGO SRL (i soggetti di cui ai punti a), b) e c) di seguito, collettivamente, gli "Organi Sociali");
d) i membri dell'Organismo di Vigilanza;
e) i dirigenti e responsabili di Filiale e di reparto;
f) gli altri dipendenti di CENTRAL CARGO SRL, anche in regime di eventuale distacco (i soggetti di cui ai punti e) e di seguito, collettivamente, i "Dipendenti"); nonché
g) tutti coloro che collaborano con CENTRAL CARGO SRL in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni a CENTRAL CARGO SRL, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente) per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) di seguito, collettivamente, i "Terzi Destinatari", tutti i soggetti sopra menzionati, di seguito, collettivamente, i "**Destinatari**".

Il Modello costituisce, pertanto, ***regolamento interno*** di CENTRAL CARGO SRL, che vincola tutti i

Destinatari, a qualunque livello dell'organizzazione aziendale essi operino. In particolare, l'osservanza delle disposizioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti c.c.

I Destinatari hanno inoltre l'obbligo di:

i. astenersi da comportamenti contrari alle disposizioni del Modello ed alle norme di legge applicabili;
ii. rivolgersi ai propri superiori/referenti ovvero all'OdV per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Modello e/o delle leggi applicabili;
iii. riferire all'OdV qualsiasi violazione, anche solo potenziale, del Modello con le modalità *infra* descritte;
iv. collaborare con l'OdV e con i Responsabili di funzione/reparto (come definiti nelle parti speciali del Modello), come indicato nella Parte Speciale del Modello, nonché in caso di eventuali indagini effettuate da CENTRAL CARGO SRL, dall'OdV, da eventuali altri organi di controllo, o da Autorità pubbliche in relazione a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- fornisce indicazioni sui contenuti del Decreto Legislativo, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti o da propri dipendenti;
- profila ed indirizza le attività aziendali in linea con il Modello incluse quelle di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

Il Modello intende, quindi, promuovere e, ove possibile, ulteriormente migliorare:

- la diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità e al controllo che condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nei suoi protocolli;
- l'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- l'adeguata informazione dei Destinatari circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei Reati;
- l'adeguata informazione dei Destinatari circa il sistema di controlli adottato da CENTRAL CARGO SRL.
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CENTRAL CARGO SRL in attività previste dal Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi della Società (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato o, comunque, se questo ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da CENTRAL CARGO SRL in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui CENTRAL CARGO SRL intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- esporre tali principi ed esplicitare il modello di organizzazione, gestione e controllo in uso;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto Legislativo n. 231/2001, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento – estratto dal MOGC 2024 CENTRAL CARGO SRL, che meglio specifica ogni singolo aspetto relativo al Decreto e le procedure comportamentali - ha per oggetto:

- i contenuti del Decreto, l'identificazione dei reati e dei soggetti interessati;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal Decreto;
- il modello di organizzazione e gestione adottato a tutela della Società;
- i principi e requisiti del sistema dei controlli;
- l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- le modalità di comunicazione e formazione;
- il sistema disciplinare.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto della Società, i principi di gestione e amministrazione della Società e la sua struttura organizzativa e fa riferimento al sistema di controllo interno in essere.

3. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 è un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, e supera il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il Decreto e le sue successive integrazioni normative – che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame – è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto dei reati commessi, qualora gli stessi siano stati commessi da parte di un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato e nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Il Decreto consente, tuttavia, all'Ente, nel caso in cui esso dimostri la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, di esimersi da tale responsabilità amministrativa (il cosiddetto "scudo protettivo") in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal Decreto, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

La suddetta estraneità dell'Ente ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione della funzionalità di un complesso di norme organizzative e di condotta (il cosiddetto "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo") idonee a prevenire la commissione degli illeciti *de quo*.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere le specifiche procedure dirette 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 informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel

Modello.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Ove il reato previsto nel Decreto sia stato commesso da persone che esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone cui facciano capo, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti "soggetti apicali"), l'Ente non risponde se prova che:

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

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che "collegano" la società nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato e l'autore del reato medesimo. L'art. 5 del Decreto fa riferimento, al comma 1, ai cosiddetti soggetti in posizione apicale ovvero a "persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione dell'Ente". Si tratta in genere di amministratori, direttori generali, responsabili preposti a sedi secondarie dotati di autonomia finanziaria e funzionale. Il comma 2 del medesimo articolo fa invece riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'azienda medesima. L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'Ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta "apicale". Diversamente, si ritiene – sulla base dell'interpretazione della lettera della norma – che nel caso in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza l'onere probatorio spetti al Pubblico Ministero.

Fermo restando il dettato normativo di cui all'art. 5 del Decreto e la relativa prassi applicativa, i criteri che in CENTRAL CARGO SRL consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice dell'Ente o al primo livello di riporto del Presidente;
- collocazione gerarchica al vertice di ciascuna direzione nonché al primo livello di riporto del Presidente del Consiglio di Amministrazione con assegnazione di poteri di spesa e di firma che gli consentono di

svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

È, pertanto, possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, accessibile a tutti i dipendenti di CENTRAL CARGO SRL.

3.1. Le sanzioni a carico degli Enti

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, previste dall'art. 9 del Decreto, sono le seguenti:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La *sanzione pecuniaria* è comminata dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione è espressa in quote. Il numero delle quote applicate varia in funzione del grado di colpevolezza dell'Ente. L'entità della singola quota è determinata in relazione alla realtà economico-produttiva dell'Ente sanzionato.

Le *sanzioni interdittive* sono previste - come dispone la lettera a) del comma 1 dell'articolo 13 - solo "nei casi di particolare gravità" ed essenzialmente per motivi di prevenzione speciale allo scopo di evitare la reiterazione di condotte criminose e possono comportare:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In caso di delitto tentato, le sanzioni non sono applicate se la società impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

4. CENTRAL CARGO SRL

4.1. Struttura dell'Azienda e cenni storici dell'attività

Nel 2011, Andrea De Zolt e Luigi Tascio decisero di trasformare un sogno in un solido progetto imprenditoriale, coinvolgendo persone che condividessero la stessa passione e dedizione per questo lavoro. Attraverso un impegno costante nell'investimento nel capitale umano, oggi l'azienda riconosce e valorizza le competenze e l'entusiasmo della propria squadra. Nella CENTRAL CARGO SRL la parola "impossibile" non esiste. La ***fiducia***, la ***passione*** e la ***volontà di crescere*** costituiscono i *pilastri fondamentali* su cui si basa

l'Azienda insieme alla dedizione e l'impegno che sono parte integrante dell'attività. L'azienda offre i propri servizi "con l'anima", mettendo al centro le esigenze dei clienti, sviluppando relazioni autentiche e durature, basate sulla fiducia e sulla cura dei dettagli.
Grazie a una rete globale estesa e al ruolo chiave dei partner, che collaborano attivamente per garantire soluzioni logistiche, L'azienda è in grado di offrire servizi di spedizione e logistica di eccellenza in ogni angolo del mondo.
Attraverso strategiche e preziose alleanze, fondate su legami solidi e duraturi, l'azienda è in grado di superare le sfide quotidiane e soddisfare appieno le esigenze dei clienti. Nella consapevolezza dell'impatto che le attività di trasporto ha sull'ambiente l'attenzione è anche rivolta a ridurre al minimo le emissioni, mediante la ricerca di soluzioni green nei trasporti. Aperti all'innovazione e all'adozione di tecnologie all'avanguardia che consentono di migliorare ulteriormente la sostenibilità, contribuendo alla creazione di un futuro più pulito e sostenibile per il settore dei trasporti.
L'azienda inoltre sostiene progetti sociali e iniziative locali andando oltre il proprio scopo sociale/commerciale partecipando attivamente al benessere della comunità in cui opera.
In CENTRAL CARGO SRL, si promuove il benessere delle persone sostenendo lo sviluppo locale, collaborando con organizzazioni no-profit e associazioni per sostenere progetti sociali e iniziative mirate a migliorare la qualità della vita delle persone.

4.2. La non configurabilità di una responsabilità da reato del Gruppo

Non essendo un ente, il Gruppo di società non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del decreto 231. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile.

Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del Gruppo ai sensi del decreto 231. Al contrario, gli enti che compongono il Gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel Gruppo. In particolare la gestione e il controllo, cui l'articolo 5 del decreto 231 si riferisce nell'individuare l'amministratore di fatto, possono solo genericamente e in modo non tecnico identificarsi nella direzione e coordinamento che la controllante esercita nei confronti della controllata. Ma soprattutto, le singole società del Gruppo, in quanto giuridicamente autonome, non possano qualificarsi come "unità organizzative della controllante, dotate di autonomia finanziaria e funzionale". Solo se i soggetti apicali della capogruppo sono inseriti in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata, così da rendere apparente l'autonomia giuridica di quest'ultima, i vertici della controllante potrebbero qualificarsi come amministratori della stessa. In questo caso, peraltro, si verserebbe nella ipotesi del cd. "gruppo apparente", ben distante dalla fisiologica realtà dei gruppi, ove la controllante indica la strategia unitaria, ma le scelte operative spettano ai vertici della controllata.

In conclusione, non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate. Ferme le considerazioni finora svolte, la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del

reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

Ad esempio, possono rilevare:

- direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
- coincidenza tra i vertici della holding e quelli della controllata: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

4.3. L'adozione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato nel contesto dei gruppi transnazionali

Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di Gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, CENTRAL CARGO SRL ha definito quanto segue:

- ciascuna società del Gruppo CENTRAL CARGO SRL, è chiamata a svolgere autonomamente – ove previsto - l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo;
- adozione di una struttura comune a livello di Codice Etico di principi;
- i protocolli operativi devono essere concepiti in vista del migliore coordinamento interno al Gruppo;
- sviluppo di policies di gruppo.

5. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI

CENTRAL CARGO SRL, compatibilmente con la *best practice* applicabile alla propria dimensione aziendale, si avvale di prassi e protocolli di controllo che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare, e quindi a ridurre, i rischi. Tali elementi del sistema di controllo interno, tra l'altro, permettono di avere una chiara indicazione dell'andamento aziendale complessivo. Inoltre, tale sistema garantisce:

a) la pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
b) la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting;
c) una adeguata gestione dell'esposizione al rischio della Società non solo compatibile con una corretta gestione dell'impresa, in relazione al proprio business e dimensione, ma anche coerente con gli obiettivi strategici individuati.

Con riguardo al coinvolgimento degli organi e delle risorse nell'organizzazione del SCI - Sistema di Controllo Interno, è prevista la segregazione di compiti e responsabilità, tra unità organizzative distinte o all'interno delle stesse, con una separazione tra i ruoli di gestori del rischio, affidata alle varie segmentazioni funzionali, e quelli propri di controllori del rischio.

L'Azienda ha lavorato in stretto rapporto con il Gruppo di lavoro esterno a cui è stato affidato il compito di analizzare il contesto, identificare gli ambiti aziendali maggiormente esposti alle conseguenze sanzionatorie previste dal decreto determinando l'entità dei rischi rilevanti.

In particolare, il gruppo di lavoro ha:

- svolto incontri costanti di approfondimento dei contenuti per una corretta interpretazione della normativa, nonché le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- effettuato una ricognizione degli ambiti aziendali dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposto una apposita mappa delle aree di potenziale "rischio 231";
- valutato l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, procure, deleghe di responsabilità e poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- identificato i principi ed i requisiti del sistema dei controlli;
- esaminato la documentazione relativa alla certificazione AEO rilasciata da ADM
- effettuato una "valutazione dei rischi 231", in base al reato, alla probabilità di accadimento e al suo peso e impatto (così come identificato anche nella Parte Speciale).

Nella valutazione del rischio il management della Società tiene conto non solo alle sanzioni previste dal Decreto "231", ma anche del danno reputazionale e di altri impatti indiretti che possano derivare dal coinvolgimento della Società in un procedimento per l'accertamento di una responsabilità amministrativa da reato.

6. ATTIVITÀ SENSIBILI

Con specifico riferimento alla realtà di CENTRAL CARGO SRL, è astrattamente ipotizzabile la commissione solo di alcune categorie di reati richiamati dal D.lgs 231/01 ed in particolare nel corso dell'analisi dei rischi sono state individuate quelle categorie di reati (o singoli reati) i quali risultano concretamente non applicabili in funzione della tipologia di Ente o dell'attività svolta.

La Parte Speciale del Modello fornisce completa indicazione dei reati configurabili con l'analisi delle concrete modalità di realizzazione. In concreto, le Attività Sensibili sono riconducibili a categorie di operazioni descritte nelle specifiche parti speciali del presente Modello cui si rinvia per completezza ed organicità di trattazione. Qualora non fossero descritte specifiche parti speciali per tipologia di reato prevista dal D.lgs. n. 231/01 e s.m.i. ciò significa che le fattispecie di reato ivi contemplate non sono neppure astrattamente riconducibili all'operatività della CENTRAL CARGO SRL ovvero di improbabile accadimento.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza individuare di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti,curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

7. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

CENTRAL CARGO SRL cura la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività di impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti i valori di integrità, contrasto alla corruzione, leale competizione, trasparenza e rispetto delle leggi e dei diritti umani e ambientali. Tali principi sono considerati elementi fondamentali per la creazione di valore e garanzia della propria reputazione.

La società, coerentemente con i propri principi, prevede nella propria mission, comunque orientata a criteri

di sostenibilità sociale e ambientale, l'equilibrato, ottimale e responsabile utilizzo di tutte le risorse a disposizione, perseguendo la tutela di interessi e valori considerati prioritari. In questo contesto un'attenzione particolare è rivolta alla prevenzione dei rischi che possano minacciare la coesione sociale e l'ambiente, mirando alla preservazione dell'ecosistema, della salute del lavoro, tutelando il rispetto della persona che – insieme - costituiscono, anche in una logica intergenerazionale, i riferimenti dell'agire della società per contribuire al benessere futuro della collettività.

CENTRAL CARGO SRL ha adottato il Codice Etico che ha la funzione di indicare i principi etici e le norme di comportamento in cui CENTRAL CARGO SRL - anche alla luce delle attività di analisi del rischio di Reato propedeutiche all'adozione del Modello e delle Aree a Rischio Reato meglio individuate nelle Parti Speciali del presente Modello - si riconosce, ai quali attribuisce valore etico ed ai quali chiunque intrattenga, a qualsiasi titolo, relazioni con CENTRAL CARGO SRL stessa, deve attenersi .

I comportamenti, quindi, tenuti dai dipendenti ("**Dipendenti**") e dagli amministratori ("**Amministratori**"), da coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società ("**Consulenti**") nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad esempio, "**Partner**" devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello (di seguito le "**Regole di Condotta**"), finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le *Regole di Condotta* contenute nel presente Modello si allineano e si integrano con quelle del Codice Etico adottato dalla Società come si è già anticipato in Premessa.

Va comunque precisato che il Modello e il Codice Etico, seppur complementari, hanno una portata diversa; in particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi sociali, Consulenti e Partners;
- il Modello 231 risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, ed ha lo scopo di consentire alla Società di usufruire dell'esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello.

Le violazioni delle prescrizioni del Modello (e del Codice Etico) devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Il periodico aggiornamento del Modello e del Codice Etico è "stimolato" dall'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo opera sulla base della mappa dei rischi in essere, rileva la situazione effettiva e – ove necessario - richiede l'aggiornamento delle valutazioni del potenziale rischio. Su tali attività di monitoraggio e proposizione e sul loro andamento ed esito, l'Organismo di Vigilanza informa e relaziona al Presidente e al Consiglio di Amministrazione almeno una volta l'anno.

8. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del Decreto è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee

gerarchiche;

- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- poteri di spesa valutati e attribuiti in base ai ruoli, e monitorati;
- organo amministrativo collegiale;
- chiarezza e tracciabilità dei processi decisionali e dei relativi controlli.

In considerazione del quadro che emerge dall'analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui CENTRAL CARGO SRL è dotata.

8.1. Organi societari

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

La gestione della CENTRAL CARGO SRL è definita secondo un sistema di deleghe e procure affidando, agli organi delegati/procuratori i poteri di spesa per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritengano opportuni esclusi quelli che la legge riserva tassativamente alla competenza dell'Assemblea e/o del Consiglio di Amministrazione ed in ogni caso nei limiti delle deleghe e procure conferite.

8.2. Definizione di responsabilità, unità organizzative

L'organigramma fornisce indicazioni riguardo alla struttura della CENTRAL CARGO SRL e alla collocazione organizzativa del personale dipendente. L'organigramma consente anche di specificare l'articolazione di mansioni e di responsabilità assegnate nella Sede Centrale di Prato ed in tutte le Filiali in Italia.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività. È compito dell'OdV in relazione con il CdA mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura della CENTRAL CARGO SRL.

8.3. Procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa

Sulla base delle necessità operative della CENTRAL CARGO SRL, lo schema dei ruoli e delle deleghe è approvato dal Consiglio di Amministrazione. Ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 si precisa che la procura è condizione necessaria ma non sufficiente per considerare il procuratore "soggetto apicale".

Al fine di maggior approfondimento del sistema di deleghe e procure e del suo funzionamento, si precisa che il loro conferimento avviene in ragione delle esigenze operative e, in particolare, dell'efficienza dell'attività aziendale; i requisiti essenziali di tale sistema, ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

Attribuzione delle Deleghe

- tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali di altre società del gruppo) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e le Autorità di Vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi

intervenuti nella Società;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco:
  1) i poteri del delegato;
  2) il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta.
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

8.4. Prassi e procedure

CENTRAL CARGO SRL implementa continuamente i necessari protocolli scritti e di prassi operative che garantiscono il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti derivanti dalla sua condizione di Società di capitali. Prassi e protocolli che mirano, mediante anche le certificazioni di sicurezza internazionali, da un lato, a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative, dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

In tale modo si mira a garantire l'effettiva uniformità di comportamento all'interno della Società, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività della stessa.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali prassi e norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

Tutti i protocolli si conformano ai seguenti principi:

- ricostruibilità del processo autorizzativo (accountability);
- attuazione del principio della separazione dei compiti (nessuno deve essere in grado di gestire una transazione completa);
- integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processamento che, successiva, di archiviazione;
- scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, etc.) basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza);
- compensi a dipendenti e a terzi congrui rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato, tariffari) ed evidenza oggettiva della prestazione resa;
- impiego e utilizzo di risorse finanziarie previsto entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati (risorse, piani finanziari, bilanci periodici);
- uscite finanziarie documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione.

9. STRUTTURA DEI CONTROLLI

9.1. Principi di controllo interno

Le componenti del Modello Organizzativo devono essere integrate con il sistema di controllo interno che si basa sui seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità. Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad

una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità. In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover rendere conto di eventuali deviazioni da regole / procedure prefissate;

- separazione di compiti e/o funzioni. Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni. Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferite a singole operazioni);
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni. Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte (svolte sia da persone dell'organizzazione ma estranei al processo, sia da persone esterne all'organizzazione quali ad esempio, la Società di Revisione e/o i Sindaci).

Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi dell'azienda) e contabile (vale a dire sulla registrazione degli accadimenti aziendali) può essere a posteriori o preventivo. Ai fini del Decreto è di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);
- i controlli interni a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività aziendale.

9.2. Il sistema di controlli interni

Organi di controllo: si segnalano, primi fra tutti, gli organismi di controllo previsti dal modello gestionale e aziendale.

Controlli di primo livello: sono controlli tecnico-operativi sul corretto e regolare andamento delle attività, svolti dalle persone o dalle strutture che hanno la responsabilità dell'attività. Possono anche esser incorporati nelle prassi e procedure. Si possono esplicitare in:

- controlli informatici, segnalazioni di anomalie ed errori, blocco del flusso procedurale; sono inseriti nell'ambito di sistemi procedurali automatici che consentono la verifica immediata delle elaborazioni e dei dati da parte di chi sta effettuando i trattamenti;
- controlli diretti sulla supervisione delle attività e la loro conduzione in linea con le finalità aziendali.

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe. Anche tali controlli sono spesso disciplinati da apposite procedure e norme interne e si effettuano anche con sistemi informativi automatizzati. Sono controlli che rispondono al principio di separazione dei compiti.

Controlli di terzo livello: sono volti ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione e a valutare la funzionalità nel complessivo sistema dei controlli interni. Pur essendo

controlli interni sono svolti da entità indipendenti (tipicamente la Società di revisione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza).

10. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

10.1. Composizione e regole

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della Società dotato di autonomia, professionalità e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni.

A tal fine la CENTRAL CARGO SRL in approvazione del Modello, istituisce un "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche OdV) regolato dalle disposizioni che seguono:

- il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato rispetto al/ai componente/i, scelto/i esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale ed individua il Presidente al quale eventualmente delegare specifiche funzioni;
- la delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche il compenso e la durata;
- i suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito e questo resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente, da soggetti esterni e/o da soggetti interni non appartenenti al personale o alle cariche esecutive/dirigenziali della CENTRAL CARGO SRL, tutti in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e in grado di assicurare la necessaria continuità d'azione;
- l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo;
- al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di darne informazione al Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione immediatamente successiva;
- il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività;
- l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella Società;
- all'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività

della CENTRAL CARGO SRL.

10.2. Cause di ineleggibilità e di decadenza

Sono causa di ineleggibilità dei membri dell'Organismo le seguenti:

- le stesse circostanze riferite agli Amministratori di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs n. 231 del 2001 che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero pur non essendo inseriti nel catalogo previsto dal D.Lgs 231, sono particolarmente lesivi del requisito di onorabilità (es. truffa aggravata);
- il provvedimento di condanna di un Ente/Società per la quale il soggetto svolge o ha svolto l'incarico di membro dell'OdV ai sensi del Decreto, anche se non divenuta irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugo o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione o altri soggetti apicali della Società;
- la sussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza.

Il/I componente/i dell'Organismo restano in carica per anni tre, salvo diversa delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, ed il mandato può essere rinnovato per uguale periodo. In ogni caso ciascun componente dell'Organismo rimane in carica fino alla nomina del successore con un regime di prorogatio, salvo diverso accordo tra CdA e OdV, non ulteriore a mesi 6 dalla naturale scadenza.

Per tutelare l'Organismo di Vigilanza dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte del CdA e/o del suo Presidente, viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità che rende il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- l'attribuzione al componente dell'organismo di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'organismo di vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello;
- il concretizzarsi di una delle cause di ineleggibilità sopra indicate.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata al Presidente, al CdA ed agli altrimembri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

In via cautelativa, in casi particolari come ad es. nel corso di un procedimento giudiziario e nelle more della sentenza, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri di un componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un

interim o la revoca dei poteri.

10.3. Poteri e funzioni

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione dei vari settori di intervento;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della CENTRAL CARGO SRL, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, ai Revisori, ai Consulenti legali;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentati esterni alla CENTRAL CARGO SRL ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello: l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza è inserito nei singoli contratti;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- può rivolgersi, dopo averne informato il Consiglio di Amministrazione, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- sottopone il modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio regolamento interno al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione.

10.4. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie funzioni ed i propri poteri secondo le modalità previste dal proprio Regolamento approvato.

In nessun caso il Regolamento potrà essere contrario ad una delle disposizioni contenute nel presente documento "Modello organizzativo, parte generale".

10.5. Informativa all'Organismo di Vigilanza

Tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello hanno facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello (cfr. Allegato - Modulistica p.to 1 "Modulo di segnalazione violazioni" e p.to 2 "Modulo di segnalazione carenze, malfunzionamenti o integrazioni").

Al fine di cui al punto precedente, la CENTRAL CARGO SRL adotta misure idonee affinché sia sempre

garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati "231";
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231";
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati "231";
- conferma del rispetto del Modello tramite l'apposito modulo di compliance.

L'Organismo di Vigilanza inoltre è stato identificato come il soggetto destinatario e referente delle specifiche comunicazioni in materia di c.d. *whistleblowing* di cui al capitolo 13 che segue e cui integralmente si rinvia.

10.6. Informativa dall'Organismo di Vigilanza al Presidente / al CdA

L'Organismo redige periodicamente una relazione sull'attività compiuta e la presenta al Consiglio di Amministrazione della CENTRAL CARGO SRL. L'Organismo, ogni volta ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni al Consiglio di Amministrazione e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice Etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività di rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

10.7. OdV e Società controllate e partecipate

L'Organismo di Vigilanza di CENTRAL CARGO SRL, nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'ambito della propria autonomia, può richiedere uno scambio informativo con le altre società del Gruppo CENTRAL CARGO SRL, così come promuovere autonome attività di vigilanza sulla stessa rispetto a tutte le società del Gruppo CENTRAL CARGO SRL.

11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello e i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a

prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Società.

Per il Modello in particolare è prevista un'apposita sessione di informazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del decreto e i suoi impatti per i collaboratori di CENTRAL CARGO SRL.

Le modalità di comunicazione e informazione sono impostati dalla Società in accordo con l'OdV anche nell'ambito degli appositi programmi di aggiornamento e formazione.

La comunicazione

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in CENTRAL CARGO SRL al momento della sua delibera di approvazione con breve introduzione al Decreto e riferimento al link del sito internet dove scaricare il Modello.

Per i nuovi dipendenti:

A) al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene consegnata copia cartacea, del Codice Etico e indirizzo Internet (ovvero copia cartacea) dove consultare il Modello ex D.Lgs. 231/01 con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione allo stesso è parte del contratto e che dovrà leggerlo e condividerlo mediante sottoscrizione al momento della firma del contratto di assunzione;

B) al momento della sottoscrizione del contratto viene richiesta la sottoscrizione dell'apposito *modulo di integrazione contrattuale* attestante la visione / ricezione del Modello, la presa coscienza e l'adesione al contenuto del Modello.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti collaboratori.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

Cfr. MOGC completo: Parte Generale e Parte Speciale.

13. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING E IL D.LGS. N. 231/2001

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 2, ha introdotto all'art. 6 del D.lgs 231/2001 un nuovo comma

2-bis con alcuni ulteriori requisiti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.lgs. 231/2001 (il "Modello") a tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalino illeciti anche nel settore privato e delle società non quotate (cd. Whistleblowing).

Con il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 si è completato l'iter per il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937. Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni, ivi previste, avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023 (ovvero dal 17 dicembre 2023).

Prima dell'arrivo della nuova legge italiana sul whistleblowing, quest'ultimo era regolato dalla richiamata Legge 179/2017, che aveva introdotto l'obbligo di dotarsi di canali di segnalazioni anche per le aziende del settore privato dotate di modello organizzativo 231, integrando in questo modo la preesistente disciplina prevista per il settore pubblico (art. 54-bis, D. Lgs. n. 165/2001).

L'attuale normativa integra e supera i precedenti dettami prevedendo quanto segue:

a. legittimati a segnalare sono le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:
   - dipendenti pubblici;
   - lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
   - lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
   - collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
   - volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
   - azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

b. Le segnalazioni possono riguardare:
   - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
   - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea;
   - atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
   - atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
   - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

c. La modalità di segnalazione di segnalazione interna deve essere gestita secondo la specifica procedura fissata dall'art.5 del D.Lgs. 24/2023
   - per iscritto;
   - per e-mail;
   - oralmente o; qualora venga richiesto, attraverso incontri diretti: la riservatezza di chi segnala deve

essere, assolutamente, garantita e non può essere violata in alcun modo, salvo consenso espresso dell'interessato.

13.1. Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

Oltre a tutto quanto già descritto al precedente capitolo 10 paragrafo 5 e del precedente capitolo 13 della presente Parte Generale e oltre a quanto indicato nella Parte Speciale del presente Modello l'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei Destinatari, su base occasionale, circa ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche ***da terzi ed attinente all'attuazione e alla violazione del Modello nelle Aree a rischio di reato*** nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

In particolare, devono essere segnalate le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorioper la Società ai sensi del Decreto.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, tutte le richiamate segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.lgs. 231/2001, così come dai soggetti previsti anche nella Parte Speciale del presente Modello.

13.2. Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni

La Società ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative sopra indicate e con i contenuti del proprio Modello, individuare – almeno - nell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione della CENTRAL CARGO SRL e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti anche per seguito di competenza;
- prevedere nell'ambito della propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

La segnalazione è inviata dal soggetto segnalante all'Organismo di Vigilanza, quale soggetto destinatario alla ricezione mediante messaggio

- indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv@centralcargo.it . Casella di posta elettronica su server esterno a quello della società appositamente istituita, ovvero altro supporto informatico

valutato conforme all'evoluzione normativa e tecnica di riferimento.

- indirizzo postale a mezzo busta chiusa a: Organismo di Vigilanza, CENTRAL CARGO SRL Via di Gonfienti, 4/2 59100 Prato (PO) Italia.

Infine, è sempre possibile comunicare con l'Organismo di Vigilanza in caso di richieste di informazioni riguardanti aspetti operativi di comprensione ed utilizzo del Modello o richiedere un incontro per comunicare di persona con l'Organismo di Vigilanza.

Si ribadisce che in ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal/i destinatario/i del sistema di segnalazione, che ne garantisce/garantiscono la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello, del Codice Etico o dei Protocolli Preventivi devono pervenire mediante l'apposito sistema con Portale di segnalazione predisposto dalla CENTRAL CARGO SRL da considerarsi sistema di comunicazione via email dell'OdV.

13.3. Obblighi e requisiti del sistema di segnalazione

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della CENTRAL CARGO SRL, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti anche ai sensi del D.lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, ritengano essersiverificate o di violazioni del Modello / Codice Etico adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
In esito al ricevimento della segnalazione l'OdV dovrà svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla datadi ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanzadi tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

13.4. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione

Riservatezza

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello della Società.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è, comunque, protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le

eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

13.5. Divieto di ritorsione

Salvo quanto segue, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

13.6. Disciplina del segreto

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231 e specificamente dettagliati con riguardo alla profili operativi adottati dalla Società in materia di Whistleblowing, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche o private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli articoli 326 del Codice penale (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 del Codice penale (Rivelazione di segreto professionale) e 623 del Codice penale (rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltreché in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'articolo 2105 del Codice civile.

Tale "clausola di salvezza" riferita alle condotte rivelatorie non si applica se l'obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza - con la Società o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni.

13.7. Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, d lgs. 231/2001 (cfr. Allegato 2 Sistema Disciplinare)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001, nessun procedimento disciplinare può essere fondato sulla mera segnalazione di una violazione; l'eventuale irrogazione di sanzioni e misure disciplinari avverrà solo a seguito di indagine e accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.

Inoltre, sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello. La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante, in quanto inosservanza del Modello sarà sanzionata ai sensi del sistema disciplinare dallo stesso previsto.

13.8. Archiviazione della documentazione

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza a tutela della riservatezza del segnalante.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, il Modello può essere aggiornato e modificato solamente previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza. Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusionidelle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di Reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, di concerto con l'organo amministrativo, un rapporto documentato all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello**,** possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche apportate devono essere comunicate a tutte le risorse presenti in azienda con i supporti informativi o cartacei di volta in volta ritenute opportuni e efficienti dal Presidente / Amministratore Delegato.

15. RIFERIMENTI

- Linee Guida Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001.
- Testo del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..