

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO,
EX ART. 6 - D. LGS. 231/01**

**XPO SUPPLY CHAIN
PHARMA ITALY S.p.A.**

(Versione n. 3 – Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2017)

INDICE

PARTE GENERALE.....	11
1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231	12
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	12
1.2 Tipologia di sanzioni da comminare all'ente	12
1.2.1 Sanzioni pecuniarie	12
1.2.2 Sanzioni interdittive	13
1.2.3 Confisca.....	13
1.2.4 Pubblicazione della sentenza di condanna	14
1.3 Tipologia dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.....	14
1.4 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	15
1.5 Delitti tentati.....	15
1.6 Vicende modificative dell'Ente	16
1.7 Reati commessi all'estero	17
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	18
3. ATTIVITA' DELLA SOCIETÀ.....	20
4. IL MODELLO.....	21
4.1 Funzione e scopo del Modello.....	21
4.2 Rapporto tra Modello e (<i>Policy Book</i>) e <i>Procedure Principles</i> ai fini SOX.....	21
4.3 Caratteristiche del Modello	23
4.4 Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili.....	23
4.5 Studio ed esame della documentazione	23
4.6 Individuazione attività sensibili	23
4.7 Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio	24
4.8 Gap analysis.....	24
4.9 Definizione delle procedure/principi procedurali specifici	24
4.10 Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale	24
4.11 Come è strutturato il Modello	24
4.12 Codice Etico di Gruppo	25
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	26
5.1 Diffusione	26
5.2 Formazione	26
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	27
6.1 Introduzione	27
6.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti	28
6.2.1 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti	28

6.2.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti.....	28
6.2.3 Procedura di irrogazione delle sanzioni	29
6.2.4 Amministratori e Sindaci	29
6.2.5 Collaboratori	30
6.2.6 Membri dell'Organismo di Vigilanza	30
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	31
7.1 Identificazione dell'OdV	31
7.2 Nomina e composizione dell'OdV	31
7.3 Durata in carica, rinuncia, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV	32
7.4 Obblighi di riservatezza.....	33
7.5 Funzione e poteri dell'OdV	33
7.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.....	34
7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	36
PARTI SPECIALI	37
PARTE SPECIALE –A –	38
Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il Patrimonio e contro l'amministrazione della giustizia	38
CAPITOLO A.1	39
LE FATTISPECIE DI REATO	39
A.1.1 Reati di tipo corruttivo	39
A.1.2 La concussione	42
A.1.3 Le ipotesi di truffa	43
A.1.4 Le ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni.....	44
CAPITOLO A.2	46
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI P.A. E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	46
A.2.1 Enti della pubblica amministrazione	46
A.2.2 Pubblici Ufficiali.....	47
A.2.3 Incaricati di un pubblico servizio.....	48
CAPITOLO A.3	50
AREE A RISCHIO – ATTIVITÀ SENSIBILI.....	50
A.3.1 Le aree a rischio di commissione di reati contro la P.A., il Patrimonio e contro l'amministrazione della giustizia	50
A.3.2 Attività Sensibili	50
CAPITOLO A.4	53
REGOLE GENERALI	53
A.4.1 Il sistema in linea generale.....	53
A.4.2 Il sistema di deleghe e procure	53
A.4.3 Principi generali di comportamento	55
CAPITOLO A.5	56

PROCEDURE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	56
CAPITOLO A.6	61
FLUSSI VERSO L'ODV	61
CAPITOLO A.7	62
I CONTROLLI DELL'ODV	62
PARTE SPECIALE –B –	63
Reati Societari	63
CAPITOLO B.1	64
LE FATTISPECIE DI REATO	64
B.1.1 Le ipotesi di falsità	64
B.1.2 La tutela del capitale sociale	65
B.1.3 La tutela del corretto funzionamento della società	69
B.1.4 La tutela penale contro le frodi	70
B.1.5 La tutela delle funzioni di vigilanza	70
CAPITOLO B.2	72
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	72
B.2.1 Le aree a rischio di commissione di reato	72
B.2.2 Attività Sensibili	72
CAPITOLO B.3	75
REGOLE GENERALI	75
B.3.1 Principi generali di comportamento	75
CAPITOLO B.4	77
PROCEDURE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	77
CAPITOLO B.5	83
FLUSSI VERSO L'ODV	83
CAPITOLO B.6	84
I CONTROLLI DELL'ODV	84
PARTE SPECIALE – C –	85
Reati di riciclaggio, ricettazione e utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	85
CAPITOLO C.1	86
LE FATTISPECIE DI REATO	86
CAPITOLO C.2	88
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	88
C.2.1 Le aree a rischio di commissione dei reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita	88
C.2.2 Attività Sensibili	88
CAPITOLO C.3	90
REGOLE GENERALI	90
C.3.1 Principi generali di comportamento	90

CAPITOLO C.4	91
PROCEDURE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	91
CAPITOLO C.5	95
FLUSSI VERSO L'ODV	95
CAPITOLO C.6	96
I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	96
PARTE SPECIALE – D –	97
Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	97
DEFINIZIONI	98
CAPITOLO D.1	99
LE FATTISPECIE DI REATO	99
CAPITOLO D.2	101
AREE A RISCHIO/ ATTIVITÀ SENSIBILI	101
D.2.1 Le aree a rischio di commissione dei reati in materia di sicurezza sul lavoro	101
D.2.2 Attività Sensibili	101
CAPITOLO D.3	102
REGOLE GENERALI	102
D.3.1 Principi di comportamento	102
D.3.2 La politica aziendale in tema di sicurezza	102
D.3.3 Il processo di pianificazione	102
D.3.4 L'organizzazione del sistema	103
D.3.4.1 Compiti e responsabilità	103
D.3.4.2 Informazione e formazione	108
D.3.4.3 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione	109
D.3.5 L'attività di monitoraggio	110
D.3.6 Il riesame del sistema	111
CAPITOLO D.4	112
I CONTRATTI DI APPALTO	112
CAPITOLO D.5	113
PROCEDURE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	113
CAPITOLO D.7	114
FLUSSI VERSO L'ODV	114
CAPITOLO D.7	115
I CONTROLLI DELL'ODV	115
PARTE SPECIALE - E –	116
Reati informatici e di trattamento illecito dei dati	116
CAPITOLO E.1	117
LE FATTISPECIE DI REATO	117

CAPITOLO E.2	126
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	126
E.2.1 Le aree a rischio di commissione di reato	126
E.2.2 Attività Sensibili	126
CAPITOLO E.3	127
REGOLE E PRINCIPI GENERALI / PROTOCOLLI / PROCEDURE GENERALI	127
E.3.1 Regole e principi generali	127
E.3.2 Procedure generali	127
CAPITOLO E.4	128
FLUSSI VERSO L'ODV	128
CAPITOLO E.5	129
I CONTROLLI DELL'ODV	129
PARTE SPECIALE - F –	130
Reati contro il diritto d'autore	130
CAPITOLO F.1	131
LE FATTISPECIE DI REATO	131
CAPITOLO F.2	133
AREE A RISCHIO/ ATTIVITÀ SENSIBILI	133
F.2.1 Le aree a rischio di commissione dei reato	133
F.2.2 Attività Sensibili	133
CAPITOLO F.3	134
REGOLE GENERALI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	134
F.3.1 Regole e principi generali	134
CAPITOLO F.4	135
PROCEDURE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	135
F.4.1 Procedure generali	135
CAPITOLO F.5	136
FLUSSI VERSO L'ODV	136
CAPITOLO F.6	137
I CONTROLLI DELL'ODV	137
PARTE SPECIALE - G -	138
Reati contro la fede pubblica	138
CAPITOLO G.1	139
LE FATTISPECIE DI REATO	139
G.1.1 Le fattispecie dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis, d.lgs.231/01)	139
G.1.2 Le fattispecie dei reati di falsità in sigilli o strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento	141
CAPITOLO G.2	143

AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI.....	143
G.2.1 Le Aree a rischio commissione di reato.....	143
G.2.2 Attività Sensibili	143
CAPITOLO G.3	144
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	144
CAPITOLO G.4	145
PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	145
CAPITOLO G.5	146
FLUSSI VERSO L’ODV	146
CAPITOLO G.6	147
I CONTROLLI DELL’ODV	147
PARTE SPECIALE - H -	148
Reati ambientali	148
CAPITOLO H.1	149
LE FATTISPECIE DI REATO	149
CAPITOLO H.2	161
H.2.1. Le attività a rischio di commissione dei reati ambientali	161
H.2.2. Attività di officina e di smacchiatura (occasionali)	161
H.2.3 Magazzino (stoccaggio).....	162
CAPITOLO H.3	163
LE PROCEDURE SPECIFICHE DA RISPETTARE NELLE ATTIVITA’ A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI AMBIENTALI	163
CAPITOLO H.4.	164
LE REGOLE RELATIVE ALLA PREVENZIONE DEI REATI AMBIENTALI.....	164
CAPITOLO H.5	167
FLUSSI VERSO L’ODV	167
CAPITOLO H.6	168
I CONTROLLI DELL’ODV	168
H.6.1 Il controllo in generale.....	168
PARTE SPECIALE – I –.....	169
Reati contro l’industria e il commercio.....	169
CAPITOLO I.1.....	170
LE FATTISPECIE DI REATO	170
CAPITOLO I.2.....	173
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	173
I.2.1 Le aree a rischio di commissione di reato.....	173
I.2.2 Le attività sensibili.....	173
CAPITOLO I.3.....	174
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	174

CAPITOLO I.4.....	175
PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	175
CAPITOLO I.5.....	176
FLUSSI VERSO L’ODV	176
CAPITOLO I.6.....	177
I CONTROLLI DELL’ODV	177
PARTE SPECIALE – L –	178
Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato	178
CAPITOLO L.1.....	179
LE FATTISPECIE DI REATO	179
CAPITOLO L.2.....	181
NOZIONE DI “INFORMAZIONE PRIVILEGIATA”.....	181
CAPITOLO L.3.....	182
AREE A RISCHIO – ATTIVITÀ SENSIBILI.....	182
L.3.1. Le aree a rischio di commissione di reati finanziari	182
L.3.2. Attività sensibili	182
CAPITOLO L.4.....	183
REGOLE GENERALI	183
L.4.1. Principi generali di comportamento	183
CAPITOLO L.5.....	184
FLUSSI VERSO L’ODV	184
CAPITOLO L.6.....	185
I CONTROLLI DELL’ODV	185
PARTE SPECIALE – M –	186
Reati di impiego di lavoratori irregolari.....	186
CAPITOLO M.1.....	187
LE FATTISPECIE DI REATO	187
CAPITOLO M.2	188
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI.....	188
M.2.1 Le aree a rischio di commissione del reato	188
M.2.2 Le attività sensibili	188
CAPITOLO M.3.....	189
REGOLE GENERALI	189
M.3.1. Principi generali di comportamento	189
CAPITOLO M.4.....	190
PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	190
M.4.1. Principi generali di comportamento	190
CAPITOLO M.5	191
FLUSSI VERSO L’ODV	191

CAPITOLO M.6	192
I CONTROLLI DELL'ODV	192
PARTE SPECIALE – N –	193
Reati Transnazionali	193
CAPITOLO N.1	194
FATTISPECIE DI REATO	194
CAPITOLO N.2	198
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	198
N.2.1 Le aree a rischio di commissione di reato	198
PARTE SPECIALE – O –	199
Reati di criminalità organizzata	199
CAPITOLO O.1	200
LE FATTISPECIE DI REATO	200
CAPITOLO O.2	204
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	204
O.2.1 Le aree a rischio di commissione di reato	204
PARTE SPECIALE – P –	205
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	205
CAPITOLO P.1	206
P.1.1 Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico	206
P.1.2 Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico - leggi penali speciali	207
P.1.3 Delitti con finalità di terrorismo previsti dall'art. 2, Convenzione di NY 9/12/1999	208
CAPITOLO P.2	210
AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	210
P.2.1 Le aree a rischio di commissione dei reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	210
P.2.2 Attività Sensibili	210
CAPITOLO P.3	211
REGOLE GENERALI	211
CAPITOLO P.4	212
PROCEDURE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	212
CAPITOLO P.5	213
FLUSSI VERSO L'ODV	213
CAPITOLO P.6	214
I CONTROLLI DELL'ODV	214

DEFINIZIONI

- "**Aree a rischio reato**": le aree di XPO SUPPLY CHAIN PHARMA ITALY S.p.A., a rischio di commissione dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- "**Attività Sensibili**": le attività, le operazioni e gli atti di XPO SUPPLY CHAIN PHARMA ITALY S.p.A., a rischio di commissione di uno o più reati nell'ambito delle Aree a rischio reato;
- "**XPO SUPPLY CHAIN PHARMA ITALY S.p.A.**" o "**XPO SCPI**" o "**Società**": XPO SUPPLY CHAIN PHARMA ITALY S.p.A., con sede legale in Settala (MI), Frazione Caleppio in Via Enrico Fermi n. 7;
- "**CCNL**": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente non dirigente e per i dirigenti ed applicato ad entrambe le categorie da parte di XPO SCPI (CCNL Logistica e Trasporti);
- "**Codice Etico**": insieme di regole di comportamento e norme deontologiche statuite ai sensi della SOX che costituiscono il Programma "*Integrity Matters*";
- "**Collaboratori**": i collaboratori esterni, i consulenti, i partner commerciali e gli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di XPO SCPI, in forza di un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato;
- "**Decreto**" o "**D. Lgs. 231/01** ": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- "**Destinatari**": i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Collaboratori e l'Organismo di Vigilanza, destinatari del Modello;
- "**Dipendenti**": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con XPO SCPI;
- "**Modello**": il Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dall'art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/01;
- "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**": organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- "**Organi Sociali**": il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di XPO SCPI, nonché i relativi membri.
- "**P.A.**": la Pubblica Amministrazione, come da concetto desunto dal codice penale, ai sensi del quale (artt. 357, 358 e 359 c.p.) rientrano in tale categoria: i pubblici ufficiali, gli incaricati di un pubblico servizio ed i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità.
- "**Reati**" le fattispecie di reato tassativamente previste dal D. Lgs. 231/01 e da successivi interventi legislativi.

PARTE GENERALE

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per determinati reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “apicali”);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti penali, gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un modello di responsabilità dell’ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest’ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

1.2 Tipologia di sanzioni da comminare all’ente

Le sanzioni in cui può incorrere l’ente che abbia violato le prescrizioni di cui al Decreto sono riportate nei successivi paragrafi.

1.2.1 Sanzioni pecuniarie

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

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;

- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

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

Inoltre, l'art. 25-sexies D. Lgs. 231/01 prevede che, in caso di prodotto o profitto di rilevante entità conseguito dall'ente, la sanzione possa essere aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

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

1.2.2 Sanzioni interdittive

Si tratta di sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. In particolare, sono le seguenti:

- 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

1.2.3 Confisca

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato. Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.2.4 Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.3 Tipologia dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01

I reati rilevanti, ai sensi del D.Lgs. 231/01 - cd. “*presupposto*” - sono i seguenti:

- I. i reati contro la Pubblica Amministrazione ed il Patrimonio e contro l'amministrazione della giustizia;
- II. i reati societari;
- III. i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- IV. i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- V. i reati informatici e di trattamento illecito dei dati;
- VI. i reati contro il diritto d'autore
- VII. i reati contro la fede pubblica;
- VIII. i reati ambientali;
- IX. i reati contro l'industria e il commercio;
- X. i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- XI. i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- XII. i reati di impiego di lavoratori irregolari;
- XIII. i reati transnazionali;
- XIV. i reati nei confronti della personalità individuale e delitti di mutilazione di organi genitali femminili;
- XV. i reati di criminalità organizzata.

Le singole fattispecie dei cd. Reati presupposto sono riportate nell'allegato (sub 1), denominato “Catalogo Reati 231”, che risulta aggiornato al 4 novembre 2016 e che costituisce parte integrante del presente documento.

1.4 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività sensibili maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento ("Linee Guida") redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo (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*") dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-novies), 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 (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni

rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6 Vicende modificative dell'Ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle sue vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di **trasformazione**, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di **fusione**, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle Società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le Società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, 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 in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Gli artt. 31 e 32 del D. Lgs. 231/2001 prevedono disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio e la rilevanza ai fini della reiterazione.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.7 Reati commessi all'estero

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

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.lgs. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- (a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";
- (c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- (d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (c.d. Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi di cui alle Linee Guida predisposte da Confindustria.

Gli elementi che le Linee Guida indicano come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- la previsione di obblighi di informazione in capo all'organismo di vigilanza.

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D. Lgs. 231/01 individuate da Confindustria sono:

a) per i reati di natura dolosa:

- l'adozione di un codice etico;
- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un corpus di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- la comunicazione al personale che deve risultare capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta;
- lo svolgimento di attività di formazione del personale coinvolto nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati cd. presupposto.

b) per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

oltre a quelle già sopra menzionate, le componenti del sistema di controllo sono:

- lo svolgimento di attività di formazione e addestramento adeguata alle mansioni di ciascun lavoratore/operatore;
- la comunicazione ed il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati per consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli;
- l'armonizzazione della gestione operativa dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro con quella complessiva dei processi aziendali;
- la previsione di un sistema di monitoraggio della sicurezza le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.

3. ATTIVITA' DELLA SOCIETA'

XPO SCPI è una società facente parte del Gruppo multinazionale americano "XPO Logistics".

La Società è partecipata al 100% dalla società XPO Supply Chain International S.a.s con sede in Toulouse (Francia) ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della stessa.

La Società fa parte di un gruppo leader nei servizi di "Progettazione ed erogazione di servizi di deposito, gestione *stock*, preparazione di ordini e relative operazioni accessorie, confezionamento, spedizione e trasporto di beni di commercio".

In funzione degli accordi presi con i Clienti, la Società garantisce:

- progettazione di soluzioni per la distribuzione fisica (deposito e trasporto) di beni di commercio;
- erogazione di servizi di deposito di beni di commercio, incluse attività di gestione di *stock*, preparazione di ordini e relative operazioni accessorie (per es. stiratura capi di abbigliamento, etichettatura, assemblaggio), confezionamento e organizzazione della spedizione;
- erogazione di servizi di trasporto di beni di commercio.

XPO SCPI, ha per oggetto principale, secondo quanto previsto dallo statuto sociale:

l'effettuazione di servizi di logistica, la distribuzione, la vendita, il deposito e la rappresentanza di prodotti medicinali, farmaceutici, parafarmaceutici, cosmetici, dietetici, diagnostici, alimentari, detergenti, lubrificanti ed affini, nonché l'effettuazione di operazioni terminali di confezionamento secondario di prodotti farmaceutici. La Società può inoltre assumere mandati di commissione, agenzia e rappresentanza – anche generale – di altre ditte, società ed enti, sia italiani che stranieri in qualunque forma.

Per il conseguimento dell'oggetto sociale, la Società può anche, quale attività non prevalente, assumere partecipazioni o interessenze in altre società sotto qualsiasi forma costituita, far parte di associazioni, enti o consorzi. XPO SCPI può inoltre compiere tutte le operazioni immobiliari o mobiliari, industriali, commerciali e finanziarie necessarie o utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale purchè le operazioni di carattere finanziario non siano effettuate nei confronti del pubblico.

La Società ha inoltre facoltà di raccogliere presso i propri soci e nel rispetto della legge e regolamenti vigenti i fondi necessari per il conseguimento dell'oggetto sociale.

La Società è particolarmente attenta al miglioramento della propria *Corporate Governance* e a far sì che la stessa sia costantemente improntata ai più elevati *standard* etici.

In tale ottica, nell'ambito del costante miglioramento dell'organizzazione societaria si è intrapresa una fase di perfezionamento dei processi di impresa che comprende, tra l'altro, l'adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo, ai sensi del D Lgs. 231/01, previo espletamento delle attività valutative del rischio.

4. IL MODELLO

4.1 Funzione e scopo del Modello

La Società è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders*, in quanto è consapevole del valore che - agli stessi - può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Organi Sociali.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* della Società, in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

4.2 Rapporto tra Modello e (*Policy Book*) e *Procedure Principles* ai fini

SOX

La Società, in quanto appartenente ad un gruppo quotato al New York Stock Exchange e soggetto alla normativa prevista da Sarbanes-Oxley Act (“SOX”), aderisce e, pertanto, rispetta il *Policy Book* e i *Control Principles* di Gruppo.

Tali documenti, seppur finalizzati alla promozione di una “deontologia aziendale” conforme alle esigenze dettate dal D.Lgs. 231/01, hanno uno spettro di riferimento più limitato rispetto a quanto richiesto dalla normativa italiana. Infatti tali documenti SOX si limitano alla tutela del risparmio di coloro che decidono di investire il proprio capitale nel mercato finanziario, prevenendo possibili frodi, mentre il Modello ex D.Lgs. 231/01 mira ad evitare che vengano commessi anche reati differenti.

Da ciò emerge chiaramente una differenza tra il Modello ed il *Policy Book* e i *Procedure Principles*, che sono strumenti che mirano a minimizzare i rischi di commissione di frodi in danno degli azionisti, ma sono privi di una specifica e puntuale proceduralizzazione, necessaria ai fini del presente documento.

Volendo realizzare una stretta integrazione tra Modello, *Policy Book* e *Procedure Principles*, in modo da formare un *corpus* di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell’etica e della trasparenza aziendale, si osserva che la società in virtù dell’appartenenza al gruppo internazionale XPOLogistics presenta già un’adeguata struttura organizzativa funzionale.

Ciascuna funzione aziendale soggiace ad una serie di procedure, regole di comportamento, norme deontologiche e criteri di controllo (adottati sulla base della SOX) che già limitano, in ambiti di ragionevole discrezionalità, il modus operandi degli organi aziendali e con essi le relative funzioni apicali e i soggetti sottostanti.

E’ possibile, quindi, affermare che l’applicazione del *Policy Book* e dei relativi *Procedure Principles* costituisce condizione necessaria, anche se non sufficiente, per il rispetto del Modello.

L’insieme di tali “procedure”, “regole di comportamento” e “norme deontologiche” (queste ultime emanate anche a livello centrale) sono comunicate in maniera ufficiale a tutti i dipendenti e vengono, inoltre, comunicate agli Organi di Controllo internazionale (*Internal Auditors*) che a cadenze annuali effettuano controlli anche di *compliance* presso le società.

Pertanto, ai fini di una generale considerazione sul complesso sistema organizzativo della Società e della sua idoneità a mitigare i rischi operativi, non si può prescindere dall'aver preso in debita considerazione le attuali regole organizzative e Linee Guida già in essere presso il Gruppo e le società appartenenti allo stesso, che si ritengono ragionevolmente idonee a ridurre a livelli accettabili i rischi che il reato possa compiersi anche a beneficio e a vantaggio della Società medesima.

All'interno del *Policy Book* è opportuno segnalare i seguenti principi:

- rispetto della legislazione nazionale;
- trasparenza, segregazione e separazione nella gestione contabile;
- divieto di una politica di omaggistica;
- divieto di diffondere notizie relative ai dati finanziari del gruppo.

All'interno dei *Procedure Principles* è opportuno segnalare le seguenti procedure rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01:

- la negoziazione con i fornitori, soprattutto nel caso di sconti o incentivi, dev'essere condotta da due soggetti, tra cui è opportuno includere il direttore finanziario;
- ogni società del gruppo deve avere un elenco di soggetti autorizzati a firmare contratti con i fornitori che includa anche uno specifico limite di spesa applicabile per ogni persona. Tutti i contratti che superino un ammontare prestabilito devono essere autorizzati dal direttore finanziario;
- il controllo contabile dev'essere improntato ai principi della separazione, segregazione e trasparenza;
- è obbligatorio ogni mese riconciliare i conti correnti con i libri contabili;
- tutti gli assegni compilati a mano devono essere a doppia firma a prescindere dall'ammontare della cifra;
- non devono essere forniti alla stampa (quotidiani o riviste di settore) dati finanziari relativi al gruppo;
- le politiche del gruppo vietano di accettare pagamenti con beni e servizi da parte dei clienti;
- nel caso in cui si venga a conoscenza di un illecito commesso all'interno della società, è necessario seguire un'apposita procedura finalizzata a non pregiudicare il corretto svolgimento di ogni futura negoziazione;
- le attività di lavoro possono essere svolte solo su computer e portatili di proprietà della società; ugualmente non è possibile utilizzare e-mail personali per lo svolgimento delle attività di business.

Alla luce della stretta complementarietà tra le finalità del Modello Organizzativo e il *Policy Book* e i *Procedure Principles*, gli stessi hanno costituito un presupposto di grande rilevanza per il Modello.

4.3 Caratteristiche del Modello

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza sia di meccanismi di controllo idonei ad identificare le anomalie del sistema sia di strumenti di intervento tempestivo per contrastare le anomalie in modo efficace.

La specificità

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

- 1) specificità delle Attività Sensibili, ex art. 6, comma 2, lett. a), D. Lgs. 231/01, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili", ex art. 6, comma 2, lett. b), D. Lgs. 231/01.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa; per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6, D. Lgs. 231/01 attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; del pari, si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni, oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società.

4.4 Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

4.5 Studio ed esame della documentazione

Nel corso di tale fase, la Società si è concentrata preliminarmente sulla raccolta e, successivamente, sull'analisi di documentazione rilevante.

4.6 Individuazione attività sensibili

Tale attività è stata attuata attraverso l'analisi della struttura aziendale, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di commissione di ciascuna ipotesi di reato indicata dalla legge.

Al fine di poter identificare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono state condotte interviste dirette ai responsabili di ciascuna singola area aziendale ed i risultati delle interviste sono stati documentati e opportunamente conservati.

A conclusione di tale fase, dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista, è emersa la sussistenza di profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

4.7 Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Tale attività ha avuto lo scopo di individuare, tramite interviste dirette ai responsabili delle aree aziendali a rischio, le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato. Anche il risultato di tale attività è stato opportunamente documentato e opportunamente conservato.

4.8 Gap analysis

In seguito all'identificazione ed all'analisi dei presidi a rischio già presenti, la Società si è concentrata proprio sul confronto tra la situazione di rischio e detti presidi con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/01, al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

4.9 Definizione delle procedure/principi procedurali specifici

All'individuazione delle aree aziendali effettivamente a rischio, ha fatto seguito, per ciascuna di esse, la definizione di procedure/principi procedurali specifici contenenti la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato: in sostanza, un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

4.10 Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale

Nell'ultima fase, l'attività della Società si è concentrata sulla redazione del Modello di organizzazione e gestione.

4.11 Come è strutturato il Modello

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- 1) una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- 2) più "Parti Speciali", predisposte per alcune categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/01 e ipotizzabili in relazione all'attività svolta dalla Società, ossia:
 - Parte Speciale "A" - Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il Patrimonio e contro l'amministrazione della giustizia;
 - Parte Speciale "B" – Reati Societari;
 - Parte Speciale "C" – Reati di riciclaggio, ricettazione e utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;

- Parte Speciale “D” – Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro;
- Parte Speciale “E” – Reati informatici e di trattamento illecito dei dati;
- Parte Speciale “F” – Reati contro il diritto d’autore;
- Parte Speciale “G” – Reati contro la fede pubblica;
- Parte Speciale “H” – Reati ambientali;
- Parte Speciale “I” – Reati contro l’industria e il commercio;
- Parte Speciale “L” – Reati di abuso di mercato;
- Parte Speciale “M” – Reati di impiego di lavoratori irregolari;
- Parte speciale “N” – Reati transnazionali;
- Parte speciale “O” – Reati di criminalità organizzata;
- Parte speciale “P” – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico.

Dall’analisi volta alla identificazione delle attività sensibili e delle risposte fornite in sede di intervista, infatti, è emerso che il rischio relativo alla commissione dei reati nei confronti della personalità individuale e di mutilazione di organi genitali femminili appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

4.12 Codice Etico di Gruppo

Le regole di comportamento e le norme deontologiche statuite ai sensi della SOX, hanno costituito un programma per l’etica e la conformità - valevole per tutte le società appartenenti al Gruppo - che include il Codice Etico aggiornato ed altre politiche che enunciano chiaramente le aspettative della Società circa i comportamenti da tenere.

Ne è pertanto conseguita la possibilità, nonché l’opportunità al fine di non creare sovrapposizioni, di utilizzare il Codice Etico SOX anche ai fini dell’adozione e dell’implementazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

5.1 Diffusione

Una copia del Modello viene consegnata a tutti i Dipendenti e a tutti i componenti degli Organi Sociali. I Dipendenti, gli Organi Sociali e i nuovi assunti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la presa visione e l'integrale conoscenza del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

5.2 Formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è rivolta a tutti i Dipendenti e Organi Sociali e, ove necessario o opportuno, viene 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.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di Reati c.d. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto, in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione aziendale non rispetti i suddetti obblighi, sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo capitolo 6.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Introduzione

Un punto essenziale nella costruzione di un modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 D. Lgs. 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni previste dal modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello e del Codice Etico configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla Legge e dal Contratto di lavoro, in quanto applicabili, in materia di provvedimenti disciplinari.

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni, secondo un crescente ordine di gravità:

- 1) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico;
- 2) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- 3) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico o violazione o elusione delle disposizioni previste dal Modello;
- 4) mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello, da parte del superiore gerarchico sul personale dallo stesso dipendente e/o violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze al Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti lo svolgimento delle attività nella aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti;
- 5) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto.

Nella valutazione della gravità della violazione e, conseguentemente, nella determinazione della relativa misura sanzionatoria si terrà conto dei seguenti criteri:

- 1) la qualifica e la posizione rivestita dal responsabile del fatto;
- 2) l'intensità del dolo o la gravità della colpa;
- 3) le conseguenze dannose o pericolose prodotte dal comportamento illecito;
- 4) il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- 5) l'eventuale reiterazione del fatto.

Nell'imputazione soggettiva della violazione, si considererà colpa "grave" l'infrazione dovuta a inosservanza di specifiche norme procedurali, definite da leggi, regolamenti, ordini o discipline, ivi incluse le disposizioni procedurali previste nel Modello.

Le violazioni consistenti nel comportamento vietato ai sensi del punto 5 che precede (commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto), sono sempre considerate "gravi".

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, tenuto conto:

- del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, salvo che siano trascorsi due anni dall'applicazione della sanzione disciplinare;
- del grado di intenzionalità del suo comportamento;
- della gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01 - a seguito della condotta censurata.

6.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

6.2.1 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dipendenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 del CCNL.

6.2.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

6.2.3 Procedura di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento sanzionatorio è ispirato ai principi di proporzionalità e trasparenza e si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

Il procedimento sanzionatorio può essere avviato su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, che procederà di concerto con la funzione competente all'accertamento delle eventuali responsabilità e potrà essere chiamato a esprimere pareri sulla congruità delle giustificazioni addotte dal soggetto responsabile, nonché a formulare proposte sulla sanzione più opportuna. In ogni caso, la decisione finale circa l'irrogazione della sanzione resta di competenza degli organi e delle funzioni societarie a ciò deputati.

Le sanzioni di cui ai punti 6.2.1 e 6.2.2 saranno irrogate nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, conformemente a quanto previsto dal Contratto di Lavoro Collettivo applicabile.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

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

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, verranno portate a conoscenza dei destinatari attraverso adeguati canali di informazione.

6.2.4 Amministratori e Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi inclusa la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico, fatta salva l'eventuale azione di danno.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste, sopra descritte.

6.2.5 Collaboratori

La violazione da parte dei Collaboratori, delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che verranno inserite nei relativi contratti.

L'inadempimento di tali clausole, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

6.2.6 Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello e/o del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza, uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il collegio sindacale e il consiglio di amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'Organismo di Vigilanza che ha violato il Modello e la conseguente nomina di un nuovo organo di controllo.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

7.1 Identificazione dell'OdV

È istituito presso la Società un Organismo di Vigilanza allo scopo di verificare costantemente il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello adottato dalla Società.

Nell'esercizio delle sue funzioni l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione di *staff* al vertice della Società, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale

7.2 Nomina e composizione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, composto da tre Membri, dei quali uno con funzioni di Presidente.

L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di suggerirne eventuali aggiornamenti, modifiche o integrazioni ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I Membri dell'OdV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 148 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e relativi decreti attuativi, con la precisazione che – in ogni caso – non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- si trovino in una delle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano riportato condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati richiamati dagli artt. 24 ss. del Decreto (o dalle leggi speciali che prevedono forme di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto stesso), anche se commessi nell'interesse proprio o di soggetti estranei alla Società;
- siano stati condannati alla reclusione non inferiore ad un anno, con sentenza anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati previsti (i) dal r.d. 16 marzo 1942, n. 267; (ii) dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa; (iii) dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento.

I componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con il vertice della Società.

Il soggetto designato a far parte dell'Organismo di Vigilanza deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità sopra indicate.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, possono essere chiamati a farne parte soggetti sia esterni che interni alla Società, purché privi di compiti operativi.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV, oltre ad avvalersi del supporto delle altre strutture della Società e della collaborazione degli organi societari che, di volta in volta, si

rendessero a tal fine necessari, sarà supportato da uno *staff* dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto nell'ambito delle risorse presenti all'interno della Società).

L'Organismo di Vigilanza deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il Consiglio di Amministrazione provvede a dotare l'OdV di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Detto fondo può essere integrato su motivata richiesta dell'OdV per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze particolari.

7.3 Durata in carica, rinuncia, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per la durata fissata all'atto della nomina, comunque non superiore a tre esercizi, e scadono alla data del Consiglio di Amministrazione che provvederà alla nuova nomina. Il mandato può essere loro rinnovato.

La rinuncia all'incarico di componente dell'OdV deve essere motivata e va comunicata, ai colleghi, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle situazioni che, ai sensi di quanto sopra specificato non ne avrebbero consentito la nomina e non provveda a rassegnare le proprie dimissioni ai sensi del punto che precede, il Consiglio di Amministrazione assegna all'interessato un termine non superiore a 30 giorni entro il quale rimuovere – sempre che ciò sia possibile - la situazione ostativa. In difetto di ciò, il mandato s'intenderà automaticamente revocato.

Nei casi di cui al punto che precede, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a nominare il sostituto, che scadrà insieme con i componenti in carica all'atto della sua nomina.

Il mandato potrà essere altresì revocato, su delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ove si verifichi una delle seguenti ipotesi:

- una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o lo costringa ad assentarsi per un periodo superiore a tre mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, inclusa la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui al successivo punto 7.4;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, 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;
- la sottoposizione a misure cautelari o preventive di natura personale.

Nei casi di cui, al punto che precede, il Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale, anziché revocare il mandato, potrà deliberare la sospensione temporanea del soggetto interessato e la nomina di un membro supplente. Al termine del periodo di sospensione, ove sia accertata la permanenza e/o la fondatezza delle ragioni che legittimerebbero la revoca, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un sostituto, che scadrà insieme ai componenti in carica all'atto della sua nomina.

7.4 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D.Lgs. 196/2003, ("Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni ed integrazioni).

7.5 Funzione e poteri dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni;
- vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello, attuando un efficace flusso informativo che consenta di riferire agli organi sociali competenti;
- vigilare sulla efficienza ed efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale rispetto alle procedure formalmente previste dal Modello stesso, verificando periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio, proponendo l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative o a significative violazioni del Modello; verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01;
- segnalare tempestivamente ai soggetti indicati nel punto 7.1 che precede qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività ispettiva o per segnalazione di terzi. Le segnalazioni anonime e non in forma scritta saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo a seconda della gravità della violazione denunciata;
- trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente i seguenti elementi:
 - l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo in esame;
 - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
 - le criticità emerse nel corso dell'attività svolta;

- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- individuare, valutare e proporre nell'ambito dei contratti conclusi con i Collaboratori che presentino profili di rischio potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto, l'opportunità di inserire apposite clausole risolutive e/o penali volte a sanzionare le violazioni del Codice Etico e/o delle procedure previste dal Modello da parte dei predetti soggetti;
- offrire supporto ai soggetti istituzionalmente deputati all'applicazione delle sanzioni previste per i casi di violazione del Modello, collaborando alla fase di accertamento delle eventuali responsabilità e proponendo le sanzioni più adeguate al caso di specie;
- suggerire al Consiglio di Amministrazione modifiche da approntare al Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al paragrafo precedente, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- nei casi in cui l'OdV debba svolgere attività che necessitino di specializzazioni non presenti all'interno della Società e, comunque, ogniqualvolta lo ritenga opportuno ai fini di un corretto adempimento delle proprie funzioni, potrà avvalersi di professionalità esterne per l'esecuzione di specifiche operazioni o valutazioni tecniche e/o legali;
- l'OdV potrà accedere, in ogni tempo e senza preavviso né autorizzazione, ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- l'OdV potrà richiedere a qualunque dipendente, dirigente e/o collaboratore della Società di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

7.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione dei Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico poste in essere da Dipendenti e Collaboratori di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Modalità delle segnalazioni.

La segnalazione deve essere inviata per iscritto, presso la sede della Società, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, oppure tramite posta elettronica all'indirizzo

odv-xpopharma@xpo.com

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo 6 (Sistema sanzionatorio).

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'OdV, all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, a cura del responsabile area amministrativa, 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 per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti o gli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le anomalie e le criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari, concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione al Modello;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema delle deleghe e dei poteri aziendali;
- gli atti e/o le operazioni espressamente previste all'interno delle singole parti speciali del presente Modello.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati.

7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

L'accesso al *database* è consentito esclusivamente al personale delegato dall'OdV.