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

Parte generale

Logista
FREIGHT

Indice

Premessa **3**

1.1 Definizioni e abbreviazioni 4

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 **7**

2.1 I principi generali della normativa 8

2.2 I reati e gli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente 8

2.3 Le sanzioni previste dal Decreto 10

2.4 Le misure cautelari 12

2.5 L'adozione del Modello di organizzazione e gestione quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente 12

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Logista Freight Italia S.r.l. **14**

3.1 Logista Freight Italia S.r.l. 15

3.2 Il Gruppo Logista 15

3.3 Il Gruppo Logista Italia e i servizi infragruppo 16

3.4 Destinatari ed ambito di applicazione 16

3.5 La *governance* e la struttura organizzativa di Logista Freight Italia S.r.l.. 17

3.6 Finalità del Modello di di Logista Freight Italia S.r.l. 17

3.7 Struttura del Modello di Logista Freight Italia S.r.l. 18

3.8 Il Whistleblowing 20

3.9 Mappa delle attività a rischio 21

3.10 Modifiche ed aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo 22

L'Organismo di Vigilanza **23**

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Logista Freight Italia S.r.l. 24

4.2 Composizione dell'OdV 25

4.3 Compiti e poteri dell'OdV 25

4.4 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 27

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 27

Formazione ed informazione **30**

5.1 Disposizioni generali 31

5.2 La comunicazione iniziale ai Dipendenti 31

5.3 La formazione del personale 31

5.4 Informativa a Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner 32

Il sistema sanzionatorio **33**

6.1 Profili generali 34

6.2 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti 35

6.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti 36

6.4 Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo 37

6.5 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale/Sindaco Unico 38

6.6 Provvedimenti per inosservanza da parte dei non dipendenti 38

1

Premessa

Premessa

1.1 Definizioni e abbreviazioni

- **“Attività a rischio reato”**: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati;
- **“CCNL dipendenti”**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti industrie alimentari;
- **“CCNL dirigenti”**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dirigenti delle aziende industriali.
- **“Codice Etico”**: l'insieme delle regole di comportamento ed i principi di carattere generale che devono rispettare tutti gli *stakeholder* interni (soci, dirigenti, dipendenti, collaboratori), esterni (fornitori, partner d’affari, clienti) e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, intrattengono rapporti con la Società;
- **“Consiglio di Amministrazione” (anche “CdA”) o “Organo Amministrativo” pluripersonale di natura non collegiale**: l’Organo Amministrativo di Logista Freight Italia S.r.l.
- **“Collaboratori”**: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale con carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.
- **“Consulenti”**: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione ai quali viene richiesta l’erogazione di un servizio in materie di particolare complessità;
- **“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, nel contenuto di tempo in tempo vigente;
- **“Destinatari”**: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello, come meglio descritti al paragrafo 3.5.;
- **“Dipendenti”** e **“Personale”**: i sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto

di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato;

- **"Dirigenti"**: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- **"Fornitori"**: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Logista Freight Italia S.r.l.;
- **"Gruppo Logista Italia"**: le società italiane del Gruppo Logista, ossia Logista Italia S.p.A., Logista Freight Italia S.r.l., Logista Retail Italia S.p.A. e Logista Pharma Italia S.r.l.;
- **"Gruppo Logista"**: il Gruppo societario spagnolo, facente capo a *Logista Integral S.A.* di cui fanno parte le società del Gruppo Logista Italia, di cui alla definizione che precede;
- **"Linee Guida"**: "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" pubblicate da Confindustria;
- **"Modello"**: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001;
- **"Organi Sociali"**: l'Organo Amministrativo ed il Sindaco Unico della Società;
- **"Organismo di Vigilanza" (o anche "Organismo" o "OdV")**: l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- **"P.A."**: la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **"Partner"**: i soggetti esterni con cui il Gruppo Logista Italia intrattiene relazioni commerciali o contrattuali.
- **"Processo sensibile"**: processo nel cui ambito può verificarsi il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **"Protocollo"**: insieme dei presidi aziendali atti a disciplinare uno specifico processo;
- **"Outsourcer"**: fornitore al quale la Società ha esternalizzato, in tutto o in parte, funzioni, segmenti di processi produttivi o attività rientranti nel proprio perimetro operativo;

- **“Reati”** o **“Reati Rilevanti”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro);
- **“Sistema Sanzionatorio”**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
- **“Società”**: gista Freight Italia S.r.l., con sede in Roma, Via Valadier n. 37;
- **“Società di Service”**: società che svolgono attività di servizio in favore di Logista Freight Italia S.r.l., attraverso un apposito contratto di servizio (o di service);

2

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

2.1 I principi generali della normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto 231" o il "Decreto") ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica (di seguito "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da parte dei soggetti individuati dall'art. 5, ovvero:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente (c.d."Sottoposti").

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale perché:

- segue alla commissione di reati (anche nella forma del tentativo);
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato).

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica sono, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

2.2 I reati e gli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente

I reati, la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa degli Enti, sono solo quelli (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore (meglio descritti all'**Allegato I**). In particolare,
si tratta delle seguenti famiglie:

Art. 24 e Art. 25 – ***Reati contro la Pubblica Amministrazione***;

Art. 24-*bis* – ***Delitti informatici e trattamento illecito di dati***;

Art 24-*ter* – ***Delitti di criminalità organizzata***;

Art. 25-*bis* – ***Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo***

e in strumenti o segni di riconoscimento;
Art. 25-*bis*.1 – ***Delitti contro l'industria e il commercio***;
Art. 25-*ter* – ***Reati Societari***;
Art. 25-*quater* – ***Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico***;
Art. 25-*quater*.1 – ***Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili***;
Art. 25-*quinques* – ***Delitti contro la personalità individuale***;
Artt. 25-*sexies* e 187-*quinquies* TUF – ***Fattispecie in materia di abuso di mercato***;
Art. 25-*septies* – ***Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro***;
Art. 25-*octies* – ***Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio***;
Art. 25-*octies*.1 – ***Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori***;
Art. 25-*novies* – ***Delitti in materia di violazione del diritto d'autore***;
Art. 25-*decies* – ***Induzione a non rendere dichiarazioni o a rende dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria***;
Art. 25-*undecies* – ***Reati ambientali***;
Art. 25-*duodecies* – ***Fattispecie in materia di immigrazione clandestina***;
Art. 25-*terdecies* – ***Razzismo e Xenofobia***;
Art. 25-*quaterdecies* – ***Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati***;
Art. 25-*quinquiesdecies* – ***Reati tributari***;
Art. 25-*sexiesdecies* – ***Contrabbando***;
Art. 25-*septiesdecies* – ***Delitti contro il patrimonio culturale***;
Art. 25-*duodevicies* – ***Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici***;

Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10: ***Reati Transnazionali***
Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in
modalità transnazionale:

- Art. 416 c.p.: Associazione per delinquere;
- Art. 416-*bis* c.p.: Associazione per delinquere di stampo mafioso, anche straniera;
- Art. 87 Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi: Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati;
- Art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309: Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286: Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- Art. 377-bis c.p.: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 378 c.p.: Favoreggiamento personale.

I reati e gli illeciti sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero.

2.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nello specifico, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggiore gravità. Si traducono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizioni per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere si uno dei seguenti presupposti: (a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata agevolata da carenze del modello organizzativo; ovvero, in alternativa, (b) che vi sia stata la reiterazione del reato.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Le sanzioni interdittive sono, in linea di principio, temporanee. La loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere di due anni (tranne nel caso previsto dall'art. 25, comma 5 del Decreto). Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica venga condannata per almeno tre volte nel corso dei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, ed abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.
In luogo dell'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata, a condizione che ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio per la collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può determinare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, gravi ripercussioni sull'occupazione; c) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231.
In ogni caso la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non potrà

essere disposta qualora l'ente venga condannato, ai sensi dell'art. 16 del Decreto, all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.
La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna. La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

2.4 Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta dal Pubblico Ministero, il Giudice può disporre l'applicazione di una delle misure interdittive sopra descritte in via cautelare.
Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'Ente e di fondati e specifici elementi che depongano per il concreto pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.
Anche in sede cautelare è possibile che in luogo delle sanzioni interdittive si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

2.5 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Il Decreto stabilisce espressamente che l'ente non possa essere riconosciuto responsabile allorquando abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.
Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel Decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli, e segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;

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

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo istituito dall'ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza a parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso dai Soggetti Sottoposti, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La L. 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 pubblico o privato"*, ha inoltre novellato l'art. 6 del Decreto, introducendo l'obbligo per le società dotate di un modello di adottare dei canali interni di segnalazione delle violazioni del modello stesso.

Tale disciplina è stata da ultimo modificata con il D.Lgs. 24/2023, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (il "Decreto *Whistleblowing*"), che ha stabilito specifici requisiti in ordine alla ricezione e gestione delle segnalazioni, cui tutte le società dotate di un modello sono, *inter alia*, chiamate a conformarsi (cfr., *infra*, par. 3.9).

3

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Logista Freight Italia S.r.l.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Logista Freight Italia S.r.l.

3.1 Logista Freight Italia S.r.l.

Logista Freight Italia S.r.l. (in seguito anche solo "Logista Freight" o "la Società") è una società di logistica e trasporto, specializzata nel trasporto a lunga percorrenza ferroviario e su strada. In particolare, Logista Freight è leader nella gestione dei trasporti a lunga percorrenza di tabacco nonché nel trasporto di merci di alto valore o a temperatura controllata.
Logista Freight è partecipata interamente dalla società spagnola Logista Freight S.A.U. Logista Freight S.A.U., è certificata come un Operatore Economico Autorizzato per Semplificazioni di Dogana, Salvaguardia e Sicurezza e possiede, altresì, le certificazioni di qualità di gestione UNI-EN ISO 9001:2008 e di gestione ambientale UNI-EN ISO 14001:2004.

3.2 Il Gruppo Logista

Logista Integral S.A. è la holding del Gruppo Logista presente, oltre che in Spagna, anche in Italia, Francia, Portogallo, Polonia, Paesi Bassi e Belgio.
Il Gruppo Logista fa a sua volta parte del Gruppo Imperial, la cui società capogruppo è Imperial Brands PLC, società fiscalmente residente nel Regno Unito. Le linee di business del Gruppo comprendono, in sintesi, quanto segue:

- Distribuzione di tabacco e altri prodotti convenience in Spagna e all'estero (Italia, Francia, Portogallo e Polonia – in quest'ultima vengono forniti soltanto servizi logistici).
- Distribuzione di prodotti farmaceutici a ospedali, farmacie, grossisti, centri sanitari e altri agenti del settore farmaceutico e veterinario in Spagna, Portogallo e Italia.
- Trasporto a lungo raggio e a carico completo a livello europeo di prodotti di alto valore e a temperatura controllata, trasporto marittimo e trasporto di pacchi industriali (servizio pacchi) e servizi di corriere espresso in Spagna, Portogallo e altri Paesi europei (servizio corriere).
- Altre attività: comprende la distribuzione di periodici, articoli da collezione e riviste, nonché la distribuzione e la pubblicazione di libri in Spagna. L'attività è gestita attraverso Logista Libros, una società controllata al 50% che non è consolidata nel Gruppo Logista ma è contabilizzata con il metodo del patrimonio netto.

3.3 Il Gruppo Logista in Italia e i servizi infragruppo

Logista Freight Italia S.r.l. è parte del Gruppo Logista Italia, formato dalla holding Logista Italia S.p.A. a socio unico, azienda leader nella distribuzione di prodotti da fumo e servizi di prossimità, e da Logista Retail Italia S.p.A., seller di prodotti "non tabacco" e servizi connessi all'attività delle tabaccherie.
Logista Italia S.p.A. nella sua qualità di capogruppo italiana, presta servizi che possono interessare attività ed operazioni a rischio di cui alle Parti Speciali del presente Modello.
In particolare, Logista (direttamente o indirettamente attraverso risorse interne e/o consulenti di propria fiducia) condivide le proprie funzioni di staff con Logista Freight e presta servizi di gestione amministrativa.
Inoltre, i flussi finanziari infragruppo sono regolati da un contratto di cash pooling con Logista Italia S.p.A. che, funge da pooler italiano del Gruppo Logista.
Dal suo canto Logista Freight fornisce alla holding servizi di trasporto e logistica.
Le citate prestazioni di servizi:

- sono erogate in conformità a quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottati dalla Società;
- sono disciplinate da apposito contratto scritto.

Con delibera dell'Organo Amministrativo del 13 luglio 2012 Logista Freight ha adottato la prima edizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, successivamente aggiornato in data 2016, 2021 e 2024 all'edizione oggi vigente.

3.4 Destinatari ed ambito di applicazione

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Amministratori, anche di fatto, e componenti del Collegio Sindacale;
- Procuratori e titolari di deleghe che agiscono in nome e per conto della Società;
- Dipendenti e Dirigenti;
- Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner, nella misura in cui gli stessi possono essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate;
- i clienti che si sono vincolati all'osservanza del Modello, per quanto applicabile.

I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti "Destinatari".

3.5 La *governance* e la struttura organizzativa di Logista Freight Italia S.r.l.

Logista Freight Italia S.r.l. ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale in cui sono presenti un Organo Amministrativo ed Sindaco Unico.
La responsabilità del sistema di controllo interno spetta all'Organo Amministrativo, che provvede a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti in modo corretto.
La Società, da sempre attenta alla *compliance* aziendale, ha fondato il proprio sistema di controllo interno sui seguenti elementi principali:

- **Codice Etico di Gruppo**, contenente le regole di comportamento e i principi di carattere generale che devono rispettare tutti i soggetti interni ed esterni aventi direttamente o indirettamente una relazione con la Società.
- **Sistema di deleghe e procure**, conferite dall'Organo Amministrativo in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e periodicamente aggiornato in funzione dei cambiamenti della struttura organizzativa.
- **Sistema procedurale**, costituito da procedure aziendali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti e a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

3.6 Finalità del Modello di Logista Freight Italia S.r.l.

Logista Freight Italia S.r.l. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale adottare e successivamente aggiornare il presente Modello organizzativo a seguito di una complessa attività di individuazione delle aree esposte a rischio reato (c.d. attività sensibili) ed alla loro conseguente proceduralizzazione, con lo scopo di:

- adeguare la propria struttura organizzativa alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- verificare i presidi già in essere nella Società al fine di valutarne l'efficacia ai fini del D.Lgs.231/2001;
- uniformare e rafforzare i presidi già in essere nel Gruppo Logista Italia al fine di allinearli alla normativa italiana, con particolare riferimento alle tematiche in materia di responsabilità amministrativa degli enti;

- verificare gli strumenti già utilizzati dalla Società per contrastare le violazioni alle procedure aziendali ed alle norme di comportamento e prevedere i relativi strumenti sanzionatori;
- rafforzare la consapevolezza che tutti coloro che operano in nome e per conto della Società del rischio di poter incorrere in un illecito la cui commissione è stigmatizzata, in maniera chiara, dalla Società in quanto sempre contraria ai suoi buoni interessi ed ai suoi principi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato o anche solo diretto;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare anche il solo tentativo di commissione dei reati stessi, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale;
- migliorare la governance e l'immagine della Società e del Gruppo.

La predisposizione del presente Modello è stata ispirata anche dalle Linee Guida emanate da **Confindustria** nel marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.

3.7 Struttura e modalità di elaborazione del Modello di Logista Freight Italia S.r.l.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Logista Freight Italia S.r.l.si compone delle seguenti parti:

- Parte Generale;
- Parte Speciale, composta di tante sezioni quanti sono i processi sensibili individuati in sede di mappatura dei rischi della quale riporta gli esiti unitamente ai presidi vigenti e all'indicazione delle modalità esemplificative dei reati per ciascun processo a rischio reato;
- Codice Etico di Gruppo;
- Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello è stato elaborato considerando le caratteristiche operative, la struttura organizzativa e le modalità di espletamento dell'attività societaria nonché tenendo conto delle esigenze previste dal Decreto (art. 6, comma 2).
Segnatamente, la Società ha provveduto a:

a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.*
A tal fine la Società ha:

- identificato i settori/processi/attività sensibili con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 attraverso l'analisi dei documenti aziendali (a titolo esemplificativo: visura camerale, organigrammi e

procedure aziendali, principali contratti, ecc.);
- analizzato i settori/processi/attività sensibili con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte della Società, dai suoi Organi Sociali, dai Dirigenti e Dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto anche attraverso interviste alle funzioni interessate;
- individuato regole interne e protocolli esterni (formalizzati o meno) con riferimento ai settori/attività/aree sensibili individuati come a rischio reato;

b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.*

Con riguardo a tale profilo sono stati previsti protocolli sia di carattere generale che protocolli specifici nelle singole Parti Speciali del Modello organizzativo societario;

c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati.*

In relazione a tale esigenza sono stati previsti protocolli specifici relativi alla gestione delle risorse finanziarie in ciascuna sezione della Parte Speciale del presente Modello organizzativo societario e, nello specifico, nell'ambito del processo Amministrazione, Finanza e Controllo.

A tal fine si rammenta che, conformemente alle Linee Guida di Confindustria, ogni operazione contabile deve necessariamente essere: corretta nella registrazione, verificabile per quanto riguarda l'autorizzazione, nonché legittima, coerente e congrua. Assume ruolo fondamentale la documentabilità di ogni transazione ed operazione economica al fine di consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;

d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.*

Relativamente a tale esigenza sono stati previsti specifici flussi informativi distinti in "informazioni" e "segnalazioni" nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Con riferimento a tale necessità è stato introdotto lo specifico sistema sanzionatorio di seguito illustrato (cfr., infra, par. 6).

3.8 Il Whistleblowing

La Società ha tenuto inoltre in considerazione le esigenze previste dal Decreto all'art. 6 comma 2-bis, come modificato da ultimo dal Decreto Whistleblowing, secondo cui il Modello deve prevedere:

a) uno o più canali di segnalazione interni che consentano di effettuare segnalazioni di violazioni rientranti nell'ambito oggettivo di cui al Decreto *Whistleblowing* in forma scritta, anche con modalità informatiche, o in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del soggetto segnalante, tramite un incontro diretto;

b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

c) sanzioni nei confronti di chi viola il divieto di cui al punto b) che precede, nonché nei confronti di chi ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione, di chi violi l'obbligo di riservatezza del segnalante, di chi non svolga le dovute attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute e di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società ha, quindi, istituito appositi canali interni per l'inoltro e la ricezione, in forma scritta e orale, di segnalazioni di violazioni rientranti nell'ambito oggettivo di cui al Decreto Whistleblowing, incluse le segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di violazioni del Modello, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante. A tale proposito, si è dotata di una specifica procedura whistleblowing (la "Procedura Whistleblowing") applicabile a tutte le società del Gruppo Logista Italia, allegata alla presente Parte Generale e a cui si fa espresso ed integrale rinvio (**Allegato V - Parte Generale**), che integra quella emanata dalla capogruppo spagnola conformandosi, al contempo, a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, come descritto più nel dettaglio dalla Procedura Whistleblowing, le segnalazioni possono essere effettuate, **anche in forma anonima**:

a) mediante l'utilizzo di una piattaforma web dedicata raggiungibile al seguente indirizzo: logista.com/en/home/sustainability/whistleblowing-channel;

b) mediante invio dell'apposito modulo tramite posta elettronica, all'indirizzo segnalazioni_illeciti@logista.com;

c) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna all'indirizzo: Gruppo Logista – Att. Comité Cumplimiento (Comitato per la Conformità) – c/Trigo, 39, 28914 Leganés (28914 Madrid) Spagna;

d) tramite richiesta da parte del segnalante di un incontro diretto con il soggetto gestore della segnalazione (come meglio individuato dalla Procedura Whistleblowing) entro un termine ragionevole.

Inoltre, la Società vieta atti discriminatori nei confronti dei segnalanti, come previsto in modo chiaro ed inequivocabile dal presente Modello e dalla stessa Procedura Whistleblowing, ed anzi incoraggia le segnalazioni che favoriscono l'emersione di comportamenti dannosi per la sua integrità.

La Società ha infine integrato il proprio sistema sanzionatorio prevedendo sanzioni a carico di chi contravviene alle disposizioni di cui al Decreto Whistleblowing, violando le misure di protezione del segnalante, ostacolando o tentando di ostacolare la segnalazione, non svolgendo le dovute attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute ovvero effettuando, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

3.9 Mappa delle attività a rischio

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente sono stati individuati i processi sensibili di Logista Freight Italia S.r.l. e le relative attività a rischio, tenendo conto dell'attuale operatività della Società e della struttura organizzativa esistente.

I principali processi aziendali che, al momento, potrebbero costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal Decreto sono i seguenti:

- Gestione dei trasporti;
- Gestione vendite;
- Gestione delle risorse umane;
- Gestione degli acquisti e dei servizi generali;
- Gestione degli affari legali e societari;
- Gestione degli aspetti amministrativi e di controllo;
- Gestione delle applicazioni informatiche;
- Gestione salute e sicurezza;
- Gestione dei rapporti con Soci, Revisori e Sindaci;
- Gestione ambientale.

Come detto, nell'ambito di tali processi sono state individuate le attività sensibili in relazione a determinate fattispecie di reato di cui è stata data evidenza nell'ambito del risk assessment allegato al presente Modello (**Allegato III**).

Per quanto attiene la prevenzione dei reati non oggetto di espressa trattazione, si sono ritenuti validi e adeguati i presidi di cui al Codice Etico della Società e le disposizioni tutte contenute nel presente Modello.

3.10 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello è stato adottato dall'Organo Amministrativo della Società, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all'introduzione di nuove disposizioni di legge, dei cambiamenti intervenuti nell'organizzazione, nelle attività sociali e nelle modalità di svolgimento delle stesse, ovvero a violazioni delle prescrizioni del Modello vigente. Per l'adozione di modifiche diverse da quelle sostanziali (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello) della Parte Speciale del Modello, l'Organo Amministrativo delega il General Director, ove nominato, che periodicamente riferisce all'Organo Amministrativo sulla natura delle modifiche apportate.

4

L’Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Logista Freight Italia S.r.l.

La Società, nel rispetto della previsione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto, ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, all'**Organismo di Vigilanza** (anche OdV). I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono dotati dei requisiti dettati della Linee Guida delle Associazioni di categoria ed in particolare:

a) Autonomia e indipendenza: è necessario che l'Organismo di Vigilanza non subisca condizionamenti o interferenze da parte dei vertici operativi, e non venga ad essere in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Non deve trovarsi in situazione di conflitto d'interesse.

Ai fini dell'indipendenza è, inoltre, indispensabile che non siano attribuiti all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia e che comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza devono intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa. L'Organismo di Vigilanza deve riferire al massimo vertice aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari", trovandosi in posizione di "*staff*" con il Consiglio di Amministrazione.

b) Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate per lo svolgimento concreto ed efficace delle funzioni assegnate. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei **curricula** dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia. Tali caratteristiche, unite all'autonomia e indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) **Continuità d'azione**[1]**:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

I requisiti prima descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte dell'Organo Amministrativo.

4.2 Composizione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza di Logista Freight Italia è collegiale ed è composto:

- da un **professionista esterno alla Società**, che assicura il necessario apporto professionale grazie alle competenze maturate in ambito legale e in ambito di responsabilità ex D.lgs. 231/01;
- dal **Responsabile della Direzione Legale di Logista Italia S.p.A**, che assicura il necessario apporto professionale grazie alle competenze maturate in ambito legale ed anche alla specifica conoscenza della realtà aziendale;
- dal **Responsabile del Controllo Interno**, che garantisce il necessario apporto professionale grazie alla specifica conoscenza aziendale del sistema di controllo interno dell'azienda.

4.3 Compiti e poteri dell'OdV

Per lo svolgimento dei propri compiti l'Organo Amministrativo attribuisce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuo. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informarne senza ritardo l'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, in considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale del supporto di tutte le funzioni aziendali della Società che, di volta in volta, si rendessero utili per il perseguimento delle finalità ad esso riservate.

In conformità con le indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di:

[1] Si veda la definizione delle line guida di Confindustria secondo cui perché il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sia efficace deve essere costante nel tempo ed in continua interazione con il management aziendale e le più significative funzioni di staff, quali il controllo di gestione, l'internal auditing, il legale, il bilancio, la finanza, i sistemi operativi, l'organizzazione, la gestione delle risorse umane.

- vigilanza sull’effettività del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati prese in considerazione dello stesso, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica sull’efficacia del Modello e sul rispetto dello stesso da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati dal Modello evidenziati e sanzionati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- segnalazione all’Organo Amministrativo della opportunità di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge, della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all’organizzazione aziendale (i.e. mutate necessità e mutate condizioni aziendali) ovvero di violazioni del Modello stesso;
- verifica che le proposte di aggiornamento e di modifica deliberate dall’Organo Amministrativo/ dal General Director siano state effettivamente recepite nel Modello;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- esame critico delle procedure funzionali e dei protocolli comportamentali di cui la Società ha voluto dotarsi per prevenire la commissione dei reati in esame e promozione dell’emanazione di nuove procedure o protocolli laddove ne ravvisi l'opportunità.

L’Organismo di Vigilanza non ha poteri di gestione e/o di organizzazione e/o consulenza, ma ha autonomi poteri d'iniziativa e di controllo. Ha inoltre accesso a tutte le informazioni relative all'attività della Società, senza alcuna limitazione, ed è dotato dei più ampi poteri di ispezione e verifica, anche a sorpresa.
L'attuazione dei provvedimenti disciplinari non è competenza dell’Organismo di Vigilanza, ma dei soggetti all'uopo incaricati. Al fine di un costante e tempestivo aggiornamento del Modello, la Direzione Risorse Umane della controllante Logista Italia S.p.A. deve prontamente informare l’Organismo di tutte le intervenute modifiche negli assetti organizzativi che impattano sulle disposizioni in esso contenute.

4.4 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Organo Amministrativo di Logista Freight Italia e riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e alla necessità di interventi modificativi attraverso due linee di *reporting*:

1. la prima, su base continuativa, attraverso colloqui concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo;
2. la seconda, a cadenza annuale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le verifiche da svolgere, oltre alle tempistiche e alle priorità degli interventi.
L'Organismo può chiedere di essere sentito dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni all'Organo Amministrativo.
D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in ogni momento dall'Organo Amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello. I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto (art. 6, comma 2, lett. d) fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.
In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione specificamente prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, documentazione

e/o comunicazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione e al rispetto del Modello. Inoltre, all'Organismo di Vigilanza deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni relative alla Società di cui richiedesse la visione.

L'Organismo di Vigilanza dev'essere prontamente informato su:

i) eventuali segnalazioni relative a condotte in contrasto o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello, conformemente a quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing;

ii) informazioni utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello, quali ad esempio:

- specifiche attività a rischio definite nelle singole Parti speciali del Modello ("Flussi Informativi");
- 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 le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni ed accertamenti, al di fuori dell'ordinaria attività di monitoraggio, avviati da parte degli enti competenti (ASL, ARPA, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate da soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle altre funzioni aziendali o da terzi incaricati dalla Società nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con elementi di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento di accertamenti nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'Organismo di Vigilanza o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.

196 (“Codice Privacy”) e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal Regolamento 2016/679/UE (“GDPR”): gli atti dell’Organismo di Vigilanza sono conservati presso gli uffici della Società e contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all’espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.
In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione di reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all’Organismo di Vigilanza oppure segnalare la circostanza in linea con quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing.
Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni, alla raccolta e alla conservazione delle informazioni valgono le prescrizioni contenute nel Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.

Formazione ed informazione

5

Formazione ed informazione

5.1 Disposizioni generali

La Società garantisce una corretta e completa conoscenza del Modello, del Decreto e degli obblighi derivanti dallo stesso tra quanti operano per Logista Freight Italia anche tramite sua pubblicazione sulla *intranet* aziendale, ovvero mediante consegna di copia a coloro i quali non hanno accesso alla predetta rete.
Assicura inoltre la periodica formazione dei propri Dipendenti e Dirigenti.
Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa è gestita dalla Direzione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza. Sessioni formative sono organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.

5.2 La comunicazione iniziale ai Dipendenti

Il presente Modello è comunicato a tutti i Dipendenti dalla Direzione Risorse Umane e attraverso la rete intranet aziendale.
Tutti i Dipendenti devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello fornito in copia cartacea o su supporto informatico.
Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Codice Etico nonché i riferimenti della intranet aziendale dove reperire il Modello, così da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.
Le successive modifiche e aggiornamenti del Modello devono essere comunicate a tutti i Dipendenti.

5.3 La formazione del personale

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico, è da ritenersi obbligatoria.
La formazione tiene conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nel medesimo ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di seguito enucleato. Il Gruppo Logista Italia attua corsi di formazione che illustrano, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

5.4 Informativa a Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner

Anche i Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner che operano in nome e per conto di Logista Freight Italia sono tenuti a conoscere e rispettare il Codice Etico e il Modello della Società. A tal fine, è previsto l'inserimento di specifiche clausole all'interno dei contratti che disciplinano i rapporti con tali soggetti e la consegna agli stessi di copia del Modello, oppure lettera di dichiarazione di adesione.

6

Il sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio

6.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme e delle disposizioni indicate nel Modello e nelle relative Procedure è condizione essenziale ed espressamente richiesta dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.
Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello e nelle relative Procedure, la violazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la violazione delle misure a tutela del segnalante di condotte rilevanti ai sensi della Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, nonché la condotta di chi effettui segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino infondate o eventuali altre violazioni del Decreto Whistleblowing.
L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.
La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.
A seguito della ricezione di una segnalazione relativa alla violazione del Modello e delle relative Procedure, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta in linea con quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing, e le eventuali sanzioni disciplinari sono irrogate dalla funzione aziendale competente tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.
Logista Freight Italia, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e delle relative Procedure e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

6.2 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori che determinino:

- la violazione o infrazioni del Modello organizzativo della Società;
- la violazione del Codice Etico, delle regole o dei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- la violazione delle misure poste a tutela del segnalante di condotte rilevanti ai sensi della Procedura Whistleblowing (i.e. condotte volte ad ostacolare la segnalazione, violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione della segnalazione; omessa verifica e analisi da parte del destinatario della segnalazione di quanto riportato dal segnalante; adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante);
- la presentazione di segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino poi infondate;

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.
Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile. In applicazione del principio di proporzionalità a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- ammonizione verbale: si applica nel caso delle più lievi mancanze o inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- ammonizione scritta: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori. Inoltre, è irrogata la sanzione dell'ammonizione scritta nei casi di segnalazioni effettuate con dolo e colpa grave che successivamente si sono rilevate infondate, o che sono state effettuate al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata. Analoga sanzione è irrogata nell'ipotesi

di omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante;

- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione: si applica in caso di recidiva delle infrazioni lievi del Modello, del Codice Etico e/o delle altre disposizioni rilevanti, quali quelle di cui alla Procedura Whistleblowing;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del medesimo in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo, alle sessioni formative che nel tempo vengono erogate dalla società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e al Codice Etico adottato dalla Società. La sanzione si applica anche nei casi di violazione delle misure a tutela dell'identità del segnalante o di presentazione di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che risultino poi infondate;
- licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto: si applica in caso di comportamento così grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, della collaborazione (cd. giusta causa). A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, in casi di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello, di violazione delle misure a tutela dell'identità del segnalante, di adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante, di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice etico che risultino poi infondate.

6.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei Dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* o ancora la presentazione di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, è assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali applicato dalla Società. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello

speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, del Codice Etico e del Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei Dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

6.4 Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

In caso di mancata osservanza del Modello, delle Procedure o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale/Sindaco Unico per l'adozione degli opportuni provvedimenti quali, innanzitutto, la convocazione dell'assemblea.
Nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo che abbiano commesso una violazione del presente Modello e delle relative Procedure, il componente dell'Organo Amministrativo non coinvolto nella violazione, sentito il Consiglio di Amministrazione di Logista Italia S.p.A., prontamente informato dall'Organismo di Vigilanza, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

IL'Organo Amministrativo, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

6.5 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale/ Sindaco Unico

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale/ Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta. L'Organo Amministrativo, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

6.6 Provvedimenti per inosservanza da parte dei non dipendenti

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello, alle relative Procedure o del Codice Etico da parte di Consulenti, Collaboratori, Fornitori o Partner è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne secondo quanto previsto nelle apposite clausole contrattuali inserite nei relativi accordi, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

logista

FREIGHT

Logista Freight Italia S.r.l.
Via Valadier, 37 - 00193 ROMA

logista.it
odv231.italy.logistafreight@logista.com