GEODIS FF ITALIA S.p.A.

PARTE GENERALE

del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

Estratto con Omissis

Indice della Parte Generale

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE 5

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 5

1.2. I reati presupposto 5

1.3. Le sanzioni 5

2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO EX ART. 6 DEL D.LGS. N. 231/2001 E ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008 7

2.1. Le previsioni del Decreto 7

2.2. L'integrazione della norma: le Linee Guida delle Associazioni di Categoria e le *best practice* a cui il Decreto è stato ispirato 9

2.3. Il Codice Antimafia 11

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GEODIS FF ITALIA S.P.A. EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL TU SSL 11

3.1. Geodis FF Italia S.p.A. e la sua *mission* 11

3.2. I lavori preparatori agli aggiornamenti del Modello. L'attività del Gruppo di Lavoro ed i presupposti del Modello 12

3.3. La struttura del Modello 13

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI GEODIS FF 15

4.1. Il modello di *governance* 15

4.2. La struttura organizzativa 15

4.2.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti 15

4.2.2. Contratti di servizi 16

4.2.3. La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro 16

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE 16

5.1. I principi generali 16

5.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in Geodis FF 17

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE 17

7. IL BUDGET ED IL CONTROLLO DI GESTIONE 18

8. Il SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 18

8.1 La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro 18

8.2 La Politica per la Salute e Sicurezza 19
9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 20
9.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti 20
9.2 I casi di ineleggibilità e decadenza 21
9.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione 21
9.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza 21
9.5. I compiti e i poteri 21
9.6. Il Regolamento dell'OdV 23
9.7. Il riporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza 23
9.9. Il riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali 25
10. IL CODICE ETICO DI GRUPPO 25
10.1 Strumenti di compliance del Gruppo Geodis 26
11. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI GEODIS FF 28
11.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare 28
11.2. La struttura del Sistema Disciplinare 28
11.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare 28
11.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare 30
11.2.3. Le sanzioni 30
11.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni 31
12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI 32
12.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi 32
12.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi 32
13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 33
ALLEGATO 1: I REATI PRESUPPOSTO 34

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, "**Decreto**"), in attuazione della delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. "**apicali**")[1];
b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera *a* (soggetti c.d. "**subordinati**").

È stato così superato l'antico principio *societas delinquere non potest* [2] ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

1.2. I reati presupposto

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa *ex* Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate, come rilevanti, solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)[3], meglio indicate nell'**Allegato n. 1.**

1.3. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

i. <u>sanzioni pecuniarie</u>: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in

---

[1] Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

[2] Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

[3] Il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), e viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 € e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

ii. sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):
    - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
    - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
    - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
    - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
    - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;

iii. confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna);

iv. pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.
Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.
Deve essere evidenziato che il Decreto prevede all'art. 15 che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.
Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono

fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.
Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO EX ART. 6 DEL D.LGS. N. 231/2001 E ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008

2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.
In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");
c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello comportano che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).
I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma

sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

Un Modello idoneo deve inoltre prevedere:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 ("TU SSL")** stabilisce che:

> *"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*
> *a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
> *b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
> *c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
> *d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
> *e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate''.
Sempre secondo la lettera dell'art. 30: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6''.*

Come noto, sotto un profilo formale l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituiscono un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione. Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo sono, per gli Enti, un presupposto molto importante per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2.2. L'integrazione della norma: le Linee Guida delle Associazioni di Categoria e le *best practice* a cui il Decreto è stato ispirato

Il Legislatore - consapevole della svolta epocale correlata all'emanazione del Decreto che, di fatto, fa venire meno il tradizionale principio *societas delinquere non potest* - ha ritenuto importante precisare, al comma III dell'art. 6, che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero di Giustizia che, se del caso, può formulare osservazioni.

Così disponendo, il Legislatore ha inteso fornire agli enti interessati specifiche "Linee Guida", aprioristicamente valutate come corrette e corrispondenti alle finalità della disciplina in questione, a cui attenersi nell'elaborazione dei propri "modelli".

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021 (di seguito, anche "**Linee Guida**"). Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia[1].

Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati da Confindustria le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello (come pure riconosciuto dalla giurisprudenza che esamineremo successivamente). Inoltre, con particolare riferimento alle filiali di società multinazionali, le Linee Guida di Confindustria – alla luce del fatto che, in alcuni Paesi, normative analoghe al Decreto sono in vigore da anni e si applicano non solo alla "casa madre" ma anche alle filiali operanti all'estero - specificano che i gruppi di imprese multinazionali presenti ed operanti sul territorio italiano sono già da tempo tenuti al rispetto di codici di condotta e di procedure interne di controllo dell'attività e della gestione da parte della controllante estera. In questo caso, da alcuni è stato ritenuto che, laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo già attuato dalla controllante ai sensi di pratiche e norme straniere risponda altresì ai requisiti previsti dal Decreto, esso può ritenersi un valido strumento anche ai fini della legislazione italiana (cfr. Linee Guida Confindustria, pag. 100 delle citate Linee Guida).

Come è evidente, le Linee Guida considerano come rilevante l'effettiva implementazione di misure preventive quale parametro di riferimento per la *compliance* al Decreto e ciò indipendentemente dal "nome" che a questo sistema di controllo voglia darsi (sia esso ''modello'' o ''manuale'' o ''procedure'' o qualsivoglia altro).
Infatti, nell'esperienza americana e, in genere anglosassone, il punto nodale della verifica circa la bontà o meno del sistema di controllo interno non è quello relativo all'esistenza o meno di un documento denominato ''modello'' ma, al contrario, all'adozione e all'implementazione di sistemi preventivi del rischio.

Geodis FF Italia S.p.A. (di seguito, "**Geodis FF**") parte del Gruppo francese Geodis (di seguito "**Gruppo**" o "**Gruppo Geodis**") è posseduta al 100% dall'azionista Geodis Holding Italia S.p.A. (di seguito "**Geodis Holding**").
Il Gruppo Geodis è da sempre molto attento alla Compliance e al rispetto di solidi principi etici, come dimostrato anche dalla partecipazione all'iniziativa United Nations Global Compact (2003), dall'adozione di un Codice Etico di Gruppo (2009) costantemente aggiornato e messo a conoscenza del personale tramite adeguati corsi di formazione, e dall'introduzione (2010) di una Commissione per

[1] Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008; con riferimento all'aggiornamento del marzo 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014.

Etica e Rischio che ha la funzione di definire e orientare le decisioni del Gruppo in tema di etica e conformità, gestione e prevenzione del rischio, garantendo l'implementazione dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo sopra citato.

I servizi del Gruppo Geodis hanno copertura internazionale – presenza diretta in più di 60 Paesi e una rete globale che copre 168 nazioni – con una distribuzione geografica che consente un unico punto di accesso ai servizi. In particolare, Geodis è un'azienda leader nel settore dei trasporti e della logistica, che offre ai suoi clienti soluzioni personalizzate che abbracciano le cinque Lines of Business di Geodis (*Supply Chain Optimization*, *Freight Forwarding*, *Contract Logistics*, *Distribution & Express* e Trasporto su strada) e altri servizi e attività, quali*: e-Commerce*, *Express & Parcels Delivery*, *Industrial Projects*, Dogane e Commercio Estero.
In particolar modo, in qualità di spedizioniere, Geodis FF offre un'ampia scelta di soluzioni per il trasporto aereo e marittimo, adatte sia a spedizioni nazionali, che internazionali.

Geodis FF ha ritenuto di adeguarsi in modo specifico alla normativa italiana con l'avvio dei lavori propedeutici alla predisposizione del Modello (cfr. par. 3), anche per implementare i principi del Codice Etico di Gruppo adottato dal Geodis Group, che include, tra gli altri, impegni etici e di *compliance* in tema di diritti fondamentali, non discriminazione, non violenza, rispetto dell'ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, libera concorrenza, protezione dati personali, corruzione, riciclaggio e rapporti con i partner commerciali.

2.3. Il Codice Antimafia

Ai fini della prevenzione di episodi di infiltrazione di criminalità organizzata, come sarà meglio specificato nella parte speciale predisposta ad hoc, la Società ha anche considerato le best practice in materia rappresentate, tre le altre, dal Codice Antimafia di Pier Luigi Vigna, Giovanni Fiandaca, Donato Masciandaro riguardanti i "criteri di selezione dei fornitori".

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GEODIS FF ITALIA S.P.A. EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL TU SSL

3.1. Geodis FF Italia S.p.A. e la sua *mission*

Geodis FF Italia, avente sede legale a Milano, è una società del Gruppo Geodis che si occupa della gestione di trasporti su strada, mare, aria.

In particolare, l'oggetto sociale della Società è:

- *L'esercizio delle spedizioni, trasporti, sdoganamenti e agenzie marittime, nonché l'autotrasporto di cose per conto di terzi;*
- *La demolizione, la rottamazione di macchine computerizzate, computer, macchine per ufficio, apparecchiature elettroniche, prodotti accessori collegati con esse, lo svolgimento di attività di smaltimento e riciclaggio di rifiuti e delle materie prime e seconde;*
- *L'attività di assiematura e riconfezionamento di prodotti e beni, propri e di altri, che sono stati in*

precedenza immagazzinati, eseguita sulla base degli ordini ricevuti e conseguente spedizione ai clienti;

- *L'attività di immagazzinamento di prodotti particolari (es. calcolatori elettronici, prodotti farmaceutici) effettuata in ambienti speciali, da mantenere entro livelli controllati di temperatura, l'attività di personalizzazione e riparazione di computer e prodotti elettronici e di telecomunicazione in genere, con caricamento e controllo di software sui medesimi;*
- *La commercializzazione di parti di recupero, sottoassiemi, materie prime e seconde;*
- *La commercializzazione di oro, argento, palladio e metalli preziosi in genere;*
- *Lo studio e la consulenza informatica nel campo della logistica dei trasporti e delle spedizioni;*
- *Lo studio e la consulenza in materia di logistica di tecnica di confezionamento, di tecnica di imballaggio, di tecnica di magazzinaggio e di gestione di stock;*
- *Lo studio, la realizzazione e l'esecuzione di lavori in campo immobiliare sempre nel settore della logistica e dei trasporti;*
- *L'attività di deposito e distribuzione di merci sia nazionale che internazionale e di transito, nonché il compimento di qualsiasi operazione tipica di spedizioniere, di vettore, compresa ogni operazione doganale;*
- *L'intermediazione e il commercio, l'esportazione e l'importazione, all'ingrosso e al dettaglio di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi, di rifiuti recuperabili di qualsiasi tipo e specie;*
- *La realizzazione per conto di terzi di opere, lavori e adattamenti sempre nel settore trasporti, spedizione, logistica, deposito e gestione degli stock;*
- *L'acquisizione, lo sfruttamento e l'uso di ogni brevetto, licenza o marchio inerente al proprio oggetto sociale.*

La *mission* aziendale è garantita da un sistema di corporate governance conforme alla dimensione e struttura aziendale (sul punto, vedi infra, paragrafo 4).

3.2. I lavori preparatori agli aggiornamenti del Modello. L'attività del Gruppo di Lavoro ed i presupposti del Modello

Geodis FF, sempre tesa al proprio miglioramento, ha proceduto alla formalizzazione del suo Modello organizzativo, previa l'esecuzione di un'analisi sull'intera struttura organizzativa aziendale e sul proprio sistema di controlli, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Per procedere alla redazione del presente documento, affinché questo fosse rappresentativo del Modello in essere, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita e complessa analisi l'organizzazione e l'attività della Società.
La metodologia seguita dal Gruppo di Lavoro, sia per la predisposizione del Modello che per i successivi aggiornamenti, è consistita nei seguenti step:

a) analizzare la documentazione preliminare richiesta alla Società (deleghe e procure, procedure, ecc.);
b) predisporre questionari preliminari;
c) individuare le "persone chiave" con cui svolgere i necessari approfondimenti;

d) svolgere le interviste con le “persone chiave”;
e) formalizzare le interviste in appositi report poi condivisi con le funzioni aziendali;
f) individuare le aree di rischio, le attività sensibili e i controlli esistenti con riferimento alle specifiche aree individuate ed eventuali aspetti suscettibili di miglioramento;
g) individuare le possibili modalità di commissione dei reati.

In particolare, con riferimento ai **reati dolosi:**

a) è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree "a rischio reato**" e/o delle "**attività sensibili**", ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell’analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società;
b) per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** presi in considerazione;
c) sono state individuate le c.d. **aree "strumentali**", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato";
d) sono stati individuati i **controlli in essere** formalizzati o meno nelle procedure aziendali.

Successivamente, sono stati identificati i punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l’implementazione dei principi di controllo.

Come suggerito dalle Linee Guida, con riferimento ai **reati colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, l’analisi è stata condotta sull’intera struttura aziendale, poiché, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche "**SSL**"), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto a raccogliere e analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra cui organigrammi, procedure, documenti di valutazione dei rischi, ecc.) necessaria sia alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL, sia alla definizione dei siti oggetto di analisi, con il supporto di consulenti specializzati in materia. A seguito di tale attività è stata redatta apposita Parte Speciale sulla scorta di quanto previsto dall’art. 30 del D.lgs. 81/2001.
Il risultato del lavoro svolto è riportato nel presente Modello (Parte Generale, Parte Speciale e relativi Allegati).

3.3. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione ed alla predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, nonché da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, nonché la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sottoindicati (di seguito, anche "**Protocolli**"), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria - compongono il Modello:

- il modello di *governance* ed il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di *budget* e controllo di gestione;
- le procedure manuali ed informatiche;
- la struttura organizzativa ed il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- il Codice Etico di Gruppo;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione;
- l'aggiornamento del Modello.

Inoltre, sono allegati alla Parte Generale:

- **Allegato 1 – elenco dei reati presupposto;**
- **Allegato 2 – Codice Etico di Gruppo.**

La **Parte Speciale**, invece, è stata strutturata in due parti:

- la **Parte Speciale A**, costruita seguendo il c.d. "approccio per aree" che contiene, pertanto, tante sezioni (ognuna denominata "Area a rischio") per ognuna delle aree ritenute a rischio reato e la specifica indicazione delle attività c.d. "sensibili" che vengono effettuate nell'ambito di tali aree e di tutte le categorie di reato ritenute applicabili;
- la **Parte Speciale B**, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nella "**Parte Speciale A**", sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

i) le aree ritenute "a rischio reato" e le attività ''sensibili'';
ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
iii) i reati astrattamente perpetrabili;
iv) le aree ritenute "strumentali" (con riferimento, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed alla corruzione tra privati);
v) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato'" e "strumentali";
vi) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Tale Parte Speciale è da leggersi con il relativo Allegato, che compendia al suo interno una descrizione dei reati rilevanti per la Società e l'indicazione delle possibili modalità di commissione dei reati (si veda **Allegato alla Parte Speciale A**). La suddetta Parte Speciale ed il relativo Allegato, costituiscono parte integrante del Modello.

Nella Parte Speciale B, relativa alla prevenzione dei reati in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro, in particolare, sono stati indicati:

a) i reati di cui all'art. 25 *septies* del Decreto;
b) i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
c) la struttura organizzativa di Geodis FF in materia di SSL;
d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa di Geodis FF in materia di SSL;
e) le modalità della sorveglianza sanitaria;
f) le attività connesse all'informazione e formazione;
g) le attività di gestione della documentazione e certificazione;
h) il sistema di controllo sulla SSL, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché il raccordo con le altre funzioni aziendali;
i) il sistema di registrazione delle attività aziendali in tema di SSL;
j) il riesame e l'aggiornamento del Modello;
k) i principi etici e le norme di comportamento in materia di SSL.

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI GEODIS FF

Il modello di *governance* di Geodis FF e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.
La struttura di Geodis FF, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

4.1. Il modello di *governance*

OMISSIS

4.2. La struttura organizzativa

4.2.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Geodis FF ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

OMISSIS

4.2.2. Contratti di servizi

OMISSIS

4.2.3. La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Fermo restando l'approfondimento che sarà svolto nella Parte Speciale B, deve intanto osservarsi che in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire – i rischi lavorativi per i lavoratori.

OMISSIS

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

5.1. I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, nell'ultima versione del 2021, il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri; i poteri di firma poi sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e, ove attribuito il relativo potere, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Ai sensi dello statuto, all'Aamministratore Unico ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la rappresentanza della società con firma libera per l'esecuzione di tutte le deliberazioni del Consiglio ogni qualvolta non sia deliberato diversamente.

L'Amministratore Unico e il Presidente, inoltre, rappresenta la società in giudizio, con facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giurisdizione e anche per giudizi di revocazione o cassazione e di nominare all'uopo avvocati o procuratori alle liti.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare tra i suoi membri uno o più Amministratori Delegati od un Comitato Esecutivo o conferire speciali incarichi a singoli amministratori, fissandone le attribuzioni e retribuzioni a norma di legge. Sempre che l'Assemblea degli azionisti non stabilisca diversamente, gli Amministratori Delegati hanno con firma libera la rappresentanza della società per tutti gli atti che rientrano nelle loro attribuzioni.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società devono essere sempre individuati. Essi devono essere fissati in modo coerente con il ruolo o con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni da assegnare.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

5.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in Geodis FF

L'Amministratore Unico o il Consiglio di Amministrazione possono anche nominare Direttori, nonché procuratori *ad negotia* e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti.

Le linee generali a cui si attengono gli atti conferimento di poteri di firma sono:

1) indicazione del soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
2) indicazione del soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
3) indicazione dell'oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
4) ove attribuito, indicazione dei limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma viene aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società e debitamente pubblicizzato attraverso il deposito presso la Camera di Commercio.

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, il Gruppo Geodis Italia si è impegnato a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società si impegna ad assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- **favorire il coinvolgimento di più soggetti**, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, in quanto le diverse attività che lo compongono non devono essere *in toto* assegnate a un solo individuo, ma suddivise tra più attori. Per tale motivo la struttura delle procedure aziendali deve garantire la separazione tra le fasi di: decisione – autorizzazione – esecuzione – controllo-registrazione e archiviazione delle operazioni riguardanti le diverse attività aziendali, con specifico riferimento a quelle ritenute maggiormente sensibili, ovvero soggette a un elevato rischio reato;
- **adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua**; nel rispetto del principio di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale sia a livello di sistemi informativi. Al fine di rispettare tale principio, è necessario costruire procedure formalizzate grazie alle quali ogni azione, operazione,

transazione, ecc., sia adeguatamente riscontrabile e documentata, con particolare riferimento ai processi decisionali *tout court*, oltre che ai meccanismi autorizzativi e di verifica. Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato supporto che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni. La tracciabilità serve a garantire anche una maggiore trasparenza della gestione aziendale, consentendo di individuare al meglio i *process owner* e i soggetti che intervengono in determinati processi.

- **prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate**. Al fine di costruire presidi di controllo efficaci, che rispondano anche ai sopracitati principi di tracciabilità e trasparenza, è necessario costruire un'apposita matrice delle deleghe, che individui in maniera puntuale i soggetti deputati a svolgere funzioni o gestire processi particolarmente sensibili. Per ciò che concerne operazioni delicate o che potrebbero dare luogo alla commissione di qualcuno dei reati presupposto, è possibile strutturare veri e propri documenti e format da compilare al fine di effettuare un *match* tra le attività svolte ed i poteri attribuiti, oltre a conferire tracciabilità alle operazioni effettuate.

Le procedure emanate sono diffuse e pubblicizzate presso le funzioni e dipartimenti interessati. Per ciò che concerne le procedure in materia di gestione e prevenzione dei rischi in tema di SSL, un maggiore approfondimento sarà effettuato nella relativa Parte Speciale.

7. IL BUDGET ED IL CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- garantire la predisposizione del budget sulla base di obiettivi di business "ragionevoli", previa adeguata analisi dei risultati degli anni precedenti;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

8. Il SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

8.1 La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- ✓ all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;

- ✓ all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti – in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- ✓ alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- ✓ alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- ✓ al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- ✓ alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- ✓ alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- ✓ alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte (si veda anche la Parte Speciale B).

8.2 La Politica per la Salute e Sicurezza

La missione di Geodis FF è quella di fornire ai propri clienti servizi di elevata qualità, operando in partnership con i propri fornitori per lo sviluppo e l'impiego di materiali e tecnologie più efficienti e compatibili con l'Ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Geodis FF si pone l'obiettivo di implementare una politica in materia di salute e sicurezza tale da sviluppare i seguenti principi:

a) perseguire la tutela della salute ed integrità psicofisica dei lavoratori facendo propria la definizione della salute data dalla Organizzazione Mondiale della Sanità che integra tale concetto con quello di benessere del lavoratore, attraverso la predisposizione di spazi di lavoro, attrezzature e processi di elevata qualità;
b) perseguire, sulla base di quanto prescritto dall'art. 28 del D.Lgs. 106/09, la valutazione sia dei "fattori di rischio" (intesi come quelli che "accadono" nelle situazioni di lavoro, e sono classificabili in gruppi predefiniti in funzione delle scelte tecniche cui sono sottesi), che delle "condizioni di rischio" (intese come quelle che "esprimono possibilità oggettive, concatenazioni di scelte organizzative valutabili e modificabili, che riguardano tutti gli aspetti della stazione di lavoro e non solo gruppi di "oggetti" individuati e raggruppati in modo comunque insufficiente per la spiegazione delle nocività, e infine si manifestano in luoghi di lavoro caratterizzati da connaturate

variabilità e mutevolezza";

c) perseguire un "principio di precauzione" sulla base di quanto prescritto dall'art. 15 del D.Lgs. 81/08, e dall'art. 2087 del codice civile, mirando alla predisposizione di misure Aziendali, al di là delle previsioni normative, allo scopo di migliorare, il "benessere" dei lavoratori;
d) predisporre un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza che, per raggiungere gli scopi proposti, sia necessariamente integrato con la struttura organizzativa dell'Azienda stessa;
e) ricercare la "massima sicurezza possibile" ovvero quella che allo stato delle conoscenze scientifiche e tecnologiche è stabilmente e normalmente applicata nel settore ovvero ciò che è standardizzato da norme unificate (UNI, EN, ISO ecc.).

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione di Geodis FF ha nominato un Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria. In particolare, l'organismo è composto da due membri:

- un membro esterno con competenze in materie legali, penalistiche e di *compliance*;
- un membro esterno con competenze in materia di risk management e internal control.

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione con delibera.

Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società.

L'OdV di Geodis FF, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

9.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

OMISSIS

9.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

OMISSIS

9.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, l'Ente può avvalersi di risorse esterne esperte in materia di *internal auditing, compliance,* diritto penale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.
In ogni caso, ove necessario, l'organo amministrativo può assegnare ulteriori risorse all'Ente su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell'Ente ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.
Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.
Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie. In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

9.5. I compiti e i poteri

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, spettano pertanto all'OdV, in via generale, i seguenti compiti:

1) di <u>verifica e vigilanza</u> sul Modello, ovvero:
    - verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
    - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
    - a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "*spot*"), nonché i relativi *follow-up*;
2) di <u>aggiornamento</u> del Modello, ovvero:
    - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di

Amministrazione o alle funzioni dell'Ente eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
   - monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, 'Destinatari');
   - monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
   - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
   - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
   - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
   - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
   - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
   - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate dal Consiglio di Amministrazione.

9.6. Il Regolamento dell'OdV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

OMISSIS

9.7. Il riporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

OMISSIS

Le **segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite**, rilevanti ai sensi del Decreto, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare (cfr. punto 11 di seguito).
L'OdV, nel corso dell'attività di controllo, agisce in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o indirette, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, **una apposita casella di posta elettronica – odv.ff.ext@geodis.com –** il cui accesso è

riservato solo ed unicamente all'OdV. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Via Toffetti 104, Milano**.**

In adempimento a quanto da ultimo previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di c.d. Whistleblowing l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'Organismo sarà destinataria di ogni segnalazione e ciascun componente dell'OdV si impegna a non diffondere il nominativo del segnalante.

Tutte le segnalazioni pervenute all'OdV sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 ter del Decreto l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In questi casi, è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Inoltre, la Società ha istituito appositi canali di Gruppo per segnalazioni relative alla violazione del Codice Etico di Gruppo.

In particolare, è disponibile un **Sistema di segnalazione etica del Gruppo** ("**GEAS**") complementare e sicuro per consentire al dipendente di segnalare, nella propria lingua, le proprie preoccupazioni etiche all'Organizzazione Etica di Geodis.
Questo strumento offre le seguenti opzioni di segnalazione:

- indirizzo Internet: https://alert.geodis.com;
- Un numero locale accessibile 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. Il numero di telefono locale da comporre per ciascun Paese è consultabile al link https://geodis.com/alertphone
- indirizzo e-mail: ethics@geodis.com
- indirizzo posta: GEODIS – Direction de l'Éthique – 26 Quai Charles Pasqua – F-92309 LevalloisPerret cedex – Francia.

Inoltre, il Gruppo ha adottato una **Politica di Speak Up**, appendice al Codice Etico di Gruppo di Gruppo, che suggerisce che, se si è personalmente a conoscenza di un comportamento scorretto che si è verificato (o è probabile che si verifichi) e che riguarda Geodis Group, uno dei suoi dipendenti o i suoi partner commerciali, è opportuno segnalarlo in modo disinteressato e in buona fede. L'oggetto della segnalazione può riguardare: i) attività criminali (reati o azioni illecite); ii) una grave e apparente violazione della legge o delle normative; iii) comportamenti o situazioni contrarie al Codice Etico di Gruppo o alle procedure vigenti,; iv) un'inadempienza o una cattiva condotta relativa alle norme su Anticorruzione e Anticoncussione; v) una situazione che potrebbe rappresentare una minaccia o causare un grave danno all'interesse pubblico (in relazione alla salute, alla sicurezza o al benessere pubblico); vi) una violazione grave, potenziale o effettiva, dei diritti umani o delle libertà fondamentali; vii) una violazione grave, potenziale o effettiva, in materia di salute e sicurezza o ambientale; viii) l'occultamento deliberato di una qualsiasi delle questioni di cui sopra; ix) ritorsioni per aver effettuato una segnalazione o per aver partecipato alla sua gestione.
La Politica di Speak Up, nello specifico, elenca una serie di **principi etici comuni per ricevere e gestire una segnalazione** (*e.g.* protezione dei dati personali, riservatezza, rispetto dell'anonimato, valutazione indipendente, equa e imparziale della segnalazione, protezione contro le ritorsioni), nonché le concrete **modalità per effettuare una segnalazione** (come elencate nel Codice Etico di Gruppo) e le caratteristiche che quest'ultima deve avere per essere **ammissibile**. Inoltre, la procedura considera anche le **segnalazioni esterne da parte di terzi**.

9.9. Il riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

OMISSIS

10. IL CODICE ETICO DI GRUPPO

Così come previsto dalle Linee Guida dalle maggiori Associazioni di categoria, il Codice Etico di Gruppo è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.
Il Geodis Group, del quali fa parte la Società, da anni ha adottato un Codice Etico di Gruppo che costituisce un vero e proprio punto di riferimento per tutti coloro che svolgono la propria attività per conto e nell'interesse del Gruppo e/o delle singole società che lo compongono. Esso contiene, tra l'altro, i principi etici generali e le norme comportamentali di riferimento cui tutti i destinatari devono uniformarsi.

Il Codice Etico di Gruppo prevede:

- di **impegnarsi nei confronti della società**: rispetto di leggi e normative; rispetto dei principi concernenti i Diritti Umani e le Norme del lavoro; impegno per uno sviluppo sostenibile e socialmente responsabile; impegno per uno sviluppo sostenibile e socialmente responsabile; ferma opposizione al lavoro minorile, lavoro forzato, schiavitù moderna o tratta di esseri umani.

- di **rispettare delle regole etiche per le attività della Società**, quali: giustizia; correttezza; imparzialità; rispetto per la diversità e condanna della discriminazione; promozione del rispetto reciproco e non tolleranza verso molestie e violenza; garanzia di un ambiente di lavoro sano e sicuro; protezione della riservatezza dei dati personali; rispetto degli impegni personali (purché non coinvolgano il gruppo); lealtà nei rapporti di lavoro; prevenzione dei conflitti di interesse. Inoltre, la Società si impegna a condurre le proprie attività eticamente non tollerando e/o facilitando reati quali corruzione e riciclaggio di denaro (o altre pratiche illegali), non tollerando regali o favori che possano generare una situazione di riconoscenza, credendo nella libera concorrenza; rispettando le regole di controllo dell'esportazione e le sanzioni; non intraprendendo alcuna attività che contravvenga ad uno dei principi etici o renda la Società complice di violazioni dei diritti umani; rispettando e proteggendo i beni che sono messi a disposizione della Società; curando i rapporti con i fornitori e le ditte in subappalto; proteggendo i documenti e i dati dell'azienda; comunicando o informazioni affidabili e complete nei tempi richiesti; contribuendo a formare e mantenere la reputazione del Gruppo.
- di sviluppare una **organizzazione e una responsabilità in campo etico** tramite: un'organizzazione etica e di conformità del Gruppo; responsabilità manageriali; responsabilità etiche di tutti i dipendenti.

La finalità del Codice Etico di Gruppo è, dunque, di garantire il più elevato standard di eticità possibile nello svolgimento dell'attività sociale.

10.1 Strumenti di compliance del Gruppo Geodis

In aggiunta al Codice Etico di Gruppo, il Gruppo Geodis ha diffuso una serie di policy e procedure che regolamentano numerosi aspetti di compliance. Tra questi, vi sono i seguenti principali documenti:

- ***Bluebook (the Book of Business Principles);***
- ***Customs Rules;***
- ***Fair Competition Policy;***
- ***Group Procurement Book;***
- ***STS Management Manual – Quality, Health, Safety, Environment***.

Inoltre, il Gruppo Geodis, ha adottato le seguenti procedure:

- **Know Your Business Partner Policy ("KYBP")**: procedura che prevede un processo di processo di qualifica delle terze parti (clienti, fornitori, subappaltatori etc.) volto a valutarne la professionalità e l'integrità sia in fase di o*n-boarding*, sia durante la relazione contrattuale. Nello specifico, in base al grado di rischio della controparte, sono previsti degli step di due diligence standard o rafforzata. In caso di due diligence standard, la terza parte deve compilare un questionario di due diligence, firmare il Codice Etico Geodis per le terze parti e prevedere, nel contratto stipulato con una società del Gruppo Geodis, una clausola concernente la compliance o un richiamo al Codice Etico. Qualora fosse necessaria una due diligence rafforzata, la controparte verrebbe sottoposta a verifica più profonda (es. richiesta di chiarificazione circa le modalità di fornitura dei servizi).
  Inoltre, durante la relazione contrattuale tra una società del Gruppo Geodis e una terza parte, la

procedura prevede, tra l'altro: l'implementazione un robusto schema contrattuale che menzioni la compliance; la verifica della accuratezza e del dettaglio della documentazione e dei libri contabili; la verifica della legittimità e appropriatezza della remunerazione; la verifica della legittimità e della documentazione dei pagamenti verso la PA; la predilezione di transazioni scritte.

- ***Anti-bribery and corruption and influence peddling Policy*** **(Politica anticorruzione e anticoncussione e sul traffico di influenze illecite("Politica ABC")**: procedura basata sull'impegno del Gruppo a rispettare il principio di integrità, trasparenza e responsabilità in tutti i suoi rapporti d'affari. Nello specifico, il Gruppo Geodis ha: i) adottato una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione attiva o passiva e del traffico di influenze illecite, sia interna che esterna a Geodis, che vieta fermamente ogni forma di corruzione; ii) implementato un programma di prevenzione e di lotta contro la corruzione e il traffico di influenze illecite secondo il quale tutti (i.e. qualsiasi soggetto, filiale e società all'interno di / controllata da/ posseduta a maggioranza da Geodis, e tutti i membri del CdA, direttori, funzionari, dipendenti etc.) sono tenuti a proibire ogni forma di corruzione o traffico di influenze illecite e sostenere ogni azione volta a prevenirle, nonché conoscere e rispettare la Politica ABC, segnalare ogni dubbio e garantire che i comportamenti sospetti non vengano ignorati.
  Nello specifico, la Politica ABC prevede che:
  - sia severamente proibito pianificare o tentare di nascondere, mascherare o coprire qualsiasi azione intrapresa in contrasto con le regole e i principi della Politica ABC;
  - prima di avviare o proseguire un rapporto commerciale con una società terza, sia necessario assicurarsi che la **società coinvolta si opponga a tutte le possibili forme di corruzione e di traffico di influenze illecite**. Per determinare il livello di fiducia che può essere riposto nella società interessata e la sua rilevanza rispetto ai valori di Geodis, la due diligence deve necessariamente essere effettuata in linea con la Politica "KYBP";
  - l'affidamento di un incarico a un intermediario o per il rinnovo di un accordo esistente debba osservare sei principi (necessità, valutazione dell'integrità, formalizzazione dell'incarico, supervisione durante l'esecuzione, divieto di alcune organizzazioni, trasparenza);
  - debbano essere tenuti determinati comportamenti, e non tenute determinate altre condotte, durante, a titolo di esempio, le gare d'appalto e le trattative contrattuali, nell'esecuzione di un contratto, nella conduzione delle operazioni, e in altre diverse operazioni e attività.

- ***Gifts and Invitations*** **Policy (Politica in materia di regali e inviti)**: procedura che ha lo scopo di definire e regolare la pratica dei regali e degli inviti, in particolare al fine di ridurre il rischio di corruzione, concussione e traffico di influenze illecite. In termini generali, sono permessi gli inviti, offerti o ricevuti, fino a un limite massimo di 100€ per persona e per transazione, a condizione che siano occasionali e inerenti a un rapporto d'affari consolidato. Sono invece vietati nel caso in cui coinvolgano un funzionario pubblico o politico.
  In ogni caso, regali e gli inviti devono rispettare determinati criteri e regole di accettabilità, indipendentemente dal loro valore (es: devono essere concessi o accettati in modo trasparente; non devono essere ripetuti frequentemente a beneficio dello stesso destinatario). Inoltre, alcuni

regali, inviti/ospitalità sono proibiti per natura, indipendentemente dall'importo (es: regali in contanti, prestiti, titoli, garanzie o fideiussioni).
Secondo quanto previsto dalla Politica in materia di regali e inviti, il dipendente che offre o riceve il regalo o l'invito deve procedere con le formalità di segnalazione per garantire la tracciabilità dello stesso. A tal fine, il Gruppo Geodis ha realizzato uno **strumento di segnalazione** che consente di compilare direttamente il modulo informativo, la richiesta di autorizzazione e di inviare le necessarie informazioni alle persone interessate.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI GEODIS FF

11.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.
Geodis FF ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "**Sistema Disciplinare**") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.
Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Geodis FF.
Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

11.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare, unitamente al Modello di cui costituisce uno fra i principali protocolli, è consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti.

11.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di Geodis FF, una posizione cd. "apicale".
A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "*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 i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'ente.
Assume rilevanza, la posizione dei componenti dell'organo di amministrazione della Società (di seguito, anche "**Amministratori**"), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico/consiglio di amministrazione).
Inoltre, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché – ove presenti – i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I dipendenti
L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".
Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di Geodis FF legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche "**Dipendenti**").
Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.)

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello
Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.
Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche '**Terzi Destinatari**') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Geodis FF.
Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Geodis FF un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., gli appaltatori, subappaltatori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);
- i membri del Collegio Sindacale/il Sindaco Unico;
- i soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come "Revisore"), cui Geodis FF può demandare il compito di curare il controllo contabile;

- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti ed i partner.

11.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.
Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

OMISSIS

11.2.3. Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.
In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
b) la tipologia della violazione;
c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
d) all'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

i. l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
ii. l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
iii. l'eventuale recidività del suo autore.

<u>Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali</u>

OMISSIS

<u>Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti</u>

OMISSIS

<u>Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti</u>

OMISSIS

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 11.2.2. da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione di una penale ovvero la sospensione o risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista;
- la sospensione del rapporto contrattuale in essere e del pagamento del relativo corrispettivo;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni possono variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 11.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

11.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette al Managing Director una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori, senza alcuna limitazione.

12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI

12.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantendo la comunicazione formale dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante invio di copia elettronica integrale, nonché mediante idonei strumenti divulgativi e l'affissione in luogo accessibile a tutti.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta e/o pubblicata sul sito.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

La Società promuove adeguati sistemi di comunicazione e coinvolgimento dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, APS, API, RLS, medico competente).

Il coinvolgimento dei soggetti interessati può essere assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

12.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del

Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.
In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico di Gruppo che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dal CEO ed implementati dalla Società.
La Società potrà prevedere, peraltro, che i corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello siano in futuro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.
La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.
A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello – con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione – in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro ed alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello, ivi incluso il Codice Etico di Gruppo, eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.
L'Amministratore Delegato è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

ALLEGATO 1: I REATI PRESUPPOSTO

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto.
La prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli **artt. 24 e 25** del Decreto, ovvero:

- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, II comma, n. 1, cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 cod. pen.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 cod. pen.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis cod. pen.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (316 ter cod. pen.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis cod. pen. come introdotto dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 cod. pen.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- peculato (art. 314, comma 1, cod. pen.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen.);
- abuso d'ufficio (art. 323 cod. pen.).

L'art. **25 bis** del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409 – richiama, poi, i **reati di falsità in monete**, **in carte di pubblico credito e in valori da bollo**, modificati poi dal D.lgs. n. 125 del 27 luglio 2016:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen.);
- alterazione di monete (art. 454 cod. pen.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455

cod. pen,);

- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen,);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen,);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen,);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, cod. pen.).

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'**art. 25 ter** del Decreto, disposizione introdotta dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 , dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017**:**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ. nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ., nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)[4];
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.)[5];
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);

[4] L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla l. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F) Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 bis TUF, seppure non richiamato dal D.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

5 Si segnala che il D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.Lvo 39/2010 (art. 27), il quale però, non è richiamato dal D.Lgs 231/2001. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del d.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- **corruzione tra privati** (art. 2635, comma III cod. civ.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggiotaggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).

L'intervento riformatore non si è fermato e, con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. **25 quater**, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato **ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. **25 quinquies**, poi modificato dalla L. n. 199/2016, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **delitti contro la personalità individuale:**

- riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 cod. pen);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 cod. pen);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 cod. pen);
- prostituzione minorile (art. 600-bis commi 1 e 2 cod. pen);
- pornografia minorile (art. 600-ter cod. pen);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cod. pen);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 cod. pen.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod. pen);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cod. pen.);
- adescamento di minori (art. 609 undecies cod. pen.).

La L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. È stato, infatti, introdotto **l'art. 25 sexies**, relativo ai **reati di abuso dei mercati** (c.d. *market abuse*):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. n. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. n. 58/1998).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. **25 quater** del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis cod. pen.).

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per alcuni **reati aventi carattere transnazionale**.
La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità, sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.
I reati a tale fine rilevanti sono:

- associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.).

Il Legislatore italiano ha novellato il Decreto mediante la Legge 3 agosto 2007, n. 123, e, in seguito, mediante il D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. **25 septies** del Decreto, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 cod. pen.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. n. 231/2007 ha introdotto l'art. **25 octies** del Decreto, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei reati di **ricettazione** (art. 648 cod. pen.), **riciclaggio** (art. 648 bis cod. pen.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 ter cod. pen.).
Inoltre, con la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio*" ha introdotto la nuova fattispecie dell'**auto-riciclaggio** (art. 648 ter 1 c.p.) e, contestualmente, ha previsto un aumento delle sanzioni previste per il reato di riciclaggio e di impiego

di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.
Da ultimo, il D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195, "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale", in vigore dal 15 dicembre 2021, ha inoltre introdotto significative modifiche al codice penale, e in particolare alle fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.) e auto-riciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).
La riforma ha comportato il significativo ampliamento della sfera di punibilità di queste fattispecie, estendendone i c.d. reati presupposto ai delitti colposi (*i.e.* non più solo ai delitti dolosi) e alle contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi (*i.e.* non più, dunque, ai soli delitti).

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto, infine, l'art. **24 bis** del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni **reati c.d. informatici**:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater cod. pen.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635 ter cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cod. pen.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cod. pen.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies cod. pen.);
- violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- documenti informatici (art. 491 bis cod. pen.)

La norma sopra citata ("*se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici*") estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 cod. pen.);

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 cod. pen.);
- falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal privato (art. 482 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cod. pen.);
- falsità in registri e notificazioni (art. 484 cod. pen.);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 cod. pen.);
- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 cod. pen.);
- uso di atto falso (art. 489 cod. pen.);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 cod. pen.);
- copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 cod. pen.);
- falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 cod. pen.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies cod. pen.).

La Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, ha introdotto l'art. **24 ter** e, dunque, la responsabilità degli enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata**[6]:

- associazione a delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persone o all'acquisto o alienazione di schiavi (art. 416, co. 6 cod. pen);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis cod. pen);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter cod. pen);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cod. pen);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni di assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un condizionamento mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'**art. 25 bis** del decreto, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di **falsità in monete, in carte di pubblico**

[6] I delitti di criminalità organizzata erano prima rilevanti, ai fini del Decreto, solo se aventi carattere transnazionale.

credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento ossia:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato previo concerto di monete falsificate (art. 453 cod. pen.);
- alterazione di monete (art. 454 cod. pen.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto di monete falsificate (art. 455 cod. pen.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato acquisto o detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o valori di bollo (art. 460 cod. pen.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 cod. pen.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cod. pen.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cod. pen.).

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto **l'art. 25 bis 1,** volto a prevedere la responsabilità degli enti per i reati contro l'industria e il commercio nonché l'art. **25 nonies** volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**.
Quanto ai primi, assumono rilevanza i seguenti reati:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 cod. pen.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis cod. pen.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cod. pen.).
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod. pen.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cod. pen.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter cod. pen);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cod. pen.).

Con riferimento alla tutela del diritto di autore, devono considerarsi i seguenti reati previsti e punti dagli artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633).

Inoltre, l'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo **25-decies**, a mente del quale l'ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall'art. 377-bis del codice penale ovvero **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**.

Successivamente il D.lgs. 121/2011 ha introdotto nel Decreto l'art. **25 undecies** che ha esteso la responsabilità amministrativa da reato degli enti ai c.d. **reati ambientali**, ovvero a due contravvenzioni di recente introduzione nel codice penale (artt. 727-bis c.p. e 733-bis c.p.) nonché ad una serie di fattispecie di reato già previste dal c.d. Codice dell'Ambiente (D.lgs. 152/2006) e da altre normative speciali a tutela dell'ambiente (L n. 150/1992, L. n. 549/1993, D.lgs. n. 202/2007).

Inoltre, la **Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante *Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*** (GU n. 122 del 28-5-2015) in vigore dal 29/05/2015 ha introdotto nel codice penale il titolo VI - bis dedicato ai delitti contro l'ambiente. In particolare, ad integrazione delle fattispecie già previste e punite a titolo contravvenzionale dal Codice dell'ambiente (D. lgs. 152/2006) vengono introdotte nel codice penale diverse fattispecie di reato, tra cui i seguenti reati, rilevanti anche ai sensi del Decreto:

- art. 452 bis - Inquinamento ambientale;
- art. 452 quater - Disastro ambientale;
- art. 452-quinquies- Delitti colposi contro l'ambiente;
- Art. 452 sexies - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- Art. 452 octies- Circostanze aggravanti.

Il 22 marzo 2018 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **decreto legislativo 1 marzo 2018, n. 21** recante "*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale*". Il decreto ha, tra l'altro, abrogato alcune fattispecie previste da leggi speciali, tra cui il reato di attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D.Lgs. 152/2006), richiamato nell'elenco dei reati presupposto mediante rinvio alle norme indicate (art 25 undecies). La medesima fattispecie è stata ad ogni modo introdotta nel codice penale all'art. 452 quaterdecies c.p. (reato di Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti). Pertanto, il richiamo alla disposizione abrogata si intende riferito alla nuova norma del codice penale.

In attuazione della direttiva comunitaria 2009/52/CE è stato emanato il d.lgs. 109/2012 che, tra l´altro, ha sancito l´inserimento dell´articolo **25-duodecies** con la seguente previsione: "**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** - in relazione alla commissione del delitto di cui all´articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - ovvero del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno - si applica all´ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro". Tale articolo è stato modificato dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia (D.lgs. 159/2011), che ha introdotto tre nuovi commi, che prevedono due nuovi reati presupposto connessi all'immigrazione clandestina di cui, rispettivamente, all'art. 12 commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, e all'art. 12, comma 5, del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998). In particolare:

- il comma 1-bis prevede l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote per il reato di **trasporto di stranieri irregolari** nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del D. Lgs. 286/1998;
- il comma 1-ter prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote in relazione

alla commissione del reato di favoreggiamento della **permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato** di cui all'art. 12, comma 5 del D. Lgs. 286/1998.

L'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) ha introdotto l'art. **25 terdecies** nel Decreto che introduce la responsabilità della Società per i reati di **razzismo e xenofobia** previsti dall'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654. Tale norma sanziona l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

L'art. 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39 ha introdotto l'art. **25 quaterdecies** nel Decreto che introduce la responsabilità della Società per i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401.
Per tali reati sono previste le seguenti sanzioni pecuniarie:
(a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
(b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.
Inoltre, il comma secondo prevede che nei casi di condanna per uno dei delitti di cui alla lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

La Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indefettibili*", ha introdotto nel Decreto l'**art. 25-quinquiesdecies**, rubricato "**Reati tributari**", che prevede l'applicazione all'ente delle seguenti sanzioni:

- per il reato di **dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** ex art. articolo 2, comma 1 del D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a 500 quote. Una sanzione ridotta (fino a 400 quote) è invece prevista per le ipotesi di cui al neo introdotto comma 2-bis della predetta norma (i.e. ove l'ammontare degli elementi passivi fittizi sia inferiore a 100.000 euro);
- per il reato di **dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici** ex art. 3 del D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- per il reato di **emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** ex art. 8, comma 1 del D.Lgs. 74/2000 la sanzione pecuniaria fino a 500 quote. Una sanzione ridotta (fino a 400 quote) è invece prevista per le ipotesi di cui al neo introdotto comma 2-bis della predetta norma (i.e. ove l'importo non rispondente al vero indiato nelle fatture o nei documenti per periodo d'imposta è inferiore a 100.000 euro);
- per il reato di **occultamento o distruzione di documenti contabili** ex art. 10 del D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- per il reato di **sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte** ex art. 11 del D.Lgs. 74/2000,

la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

L'art. 25 quinquiesdecies è stato, poi, modificato con D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 che – recependo la Direttiva UE 2017/1371 relativa alla "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" (c.d. Direttiva PIF) ha introdotto il seguente comma 1-bis: "*In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*
a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;
b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote."

In seguito, il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, ha introdotto l'**art. 25 sexiesdecies** in materia di **contrabbando** prevedendo l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a 200 quote (o 400 quote nel caso in cui i diritti di confine dovuti superino i 100.000 euro) in relazione alla commissione dei reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.

Inoltre, il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 recante la "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti", in vigore dal 14 dicembre 2021, ha introdotto nel Decreto il nuovo **art. 25 octies.1** rubricato "**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**", che prevede la responsabilità amministrativa da reato degli enti nel caso di commissione di uno dei seguenti delitti previsti dal codice penale: (i) indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, (ii) detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, (iii) frode informatica, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, (iv) ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Infine, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale (n. 68/2022) la legge 9 marzo 2022, n. 22 recante «Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale». La legge è entrata in vigore il 23 marzo 2022. Tale innovazione legislativa ha ampliato il catalogo dei reati presupposto ai fini della responsabilità da reato degli enti, inserendo nel d.lgs. 231/01 gli **artt. 25-*septiesdecies*** ("Delitti contro il patrimonio culturale") e **25-*duodevicies*** ("Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici").

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle **sanzioni interdittive**, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una

misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Inoltre, come modificato dall'art. 1, comma 9, lett. a) della L. 9 gennaio 2019, n. 3, le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'art. 12, comma 1 ossia quando la sanzione è ridotta della metà nei casi in cui: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.