since 1981 SPEDIPRA

INTERNATIONAL TRANSPORT & LOGISTICS

Come noto, il d.lgs. 231/01 ha introdotto e disciplina la responsabilità degli «enti» (nozione che comprende gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Esso prevede una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente allo stesso legati e statuisce l'applicabilità nei confronti di quest'ultimo di sanzioni amministrative (pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza), che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento
dell'attività sociale.

Le disposizioni del d.lgs. 231/01 escludono la responsabilità della Società nel caso in cui questa – prima della commissione del reato – abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello di organizzazione, Gestione e Controllo e un Codice Etico idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. L'osservanza di detti regolamenti aziendali deve essere assicurata da un Organismo di Vigilanza.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione di Spedipra ha adottato – previa analisi dei rischi aziendali rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 – un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) – comprensivo di regolamenti e procedure aziendali vincolanti per tutti i soggetti, a vario titolo, in rapporti professionali con la Società, organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, fornitori e consulenti.

Da ultimo è stata, inoltre, introdotta specifica procedura per la segnalazione in forma riservata di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti – o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d. whistleblowing).

Infine, come previsto dal d.lgs. 231/01, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza con funzioni di controllo dell'osservanza dei predetti regolamenti e procedure.

All'Organismo di Vigilanza potranno, e dovranno, essere indirizzate, in forma riservata, esclusivamente: segnalazioni di eventuali violazioni relative a disposizioni, regole, principi e divieti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, oltre che della correlate Carta dei Principi; fondato sospetto di commissione di reati richiamati dal d.lgs. 231/ 2001 – nell'interesse della Società – da parte di soggetti apicali e dipendenti, come pure di ogni altro soggetto, a vario titolo, in rapporti commerciali o professionali con la Società; Eventuali proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ove non più corrispondente all'effettiva realtà aziendale.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza si inseriscono nel processo di costante rafforzamento e attenzione riservata da Spedipra ai controlli interni finalizzati al conseguimento dei più elevati standard di compliance legale in conformità alla normativa vigente e alle best practice di settore.

Scarica il Modello Organizzativo 231 Generale, la Carta dei Principi, il Sistema Disciplinare, la Procedura Gestione Whistleblowing e la Clausola Terzi.

L'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza è: **odv@spedipra.it**

ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 IN SPEDIPRA S. R L

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto nell’ordinamento interno una nuova fattispecie: la responsabilità penale amministrativa per gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il presente documento ha lo scopo di esporre, in breve, i caratteri principali della normativa e gli elementi costitutivi essenziali del Modello Organizzativo stesso. Si specifica che il Modello Organizzativo della società Spedipra S.r.l. è disponibile e liberamente consultabile, in forma integrale, presso il sito internet della società.

Il Modello Organizzativo si compone di una Parte Generale, che svolge il fondamentale ruolo di esporre e descrivere le innovazioni strutturali e gli assetti organizzativi apportati dal Modello all’interno della realtà aziendale; e di una Parte Speciale, dedicata all’identificazione delle fonti di rischio-reato e delle procedure atte a mitigare tali rischi.

Di seguito verrà riportata una sintetica descrizione dei contenuti di ciascuna delle due parti del Modello.

SOMMARIO

ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 IN SPEDIPRA S.R.L. 1
I – LA NORMATIVA 3
1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 3
1.2 I reati presupposto alla responsabilità *ex* d.lgs. n. 231/2001 3
II- LE SANZIONI PREVISTE. 3
2.1 Sanzioni pecuniarie 3
2.2 Sanzioni interdittive 4
2.3 La confisca 4
2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna 4
2.5 Esonero di responsabilità 4
III – IL MODELLO 5
3.1 Obietivi 5
3.2 Finalità del Modello 5
IV – LE FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 5
4.1 Analisi del contesto aziendale e individuazione delle aree di attività dei processi aziendali a rischio reato 5
4.2 Adozione e destinatari del Modello organizzativo 6
V – I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZAIVO E DI CONTROLLO DI SPEDIPRA S.R.L. 6
VI - ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) 7
6.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza 7
6.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza 7
6.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 8
VII – SISTEMA DISCPLINARE 8
7.1. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione 8
VIII – PARTE SPECIALE 9
8.1 *Whisleblowing* Policy 9

I –– LA NORMATIVA

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "decreto" o "d.lgs. 231/2001"), a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.
Tale sistema normativo delinea i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa da reato.

L'art. 5 del suddetto decreto ritiene l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.
La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2 I reati presupposto alla responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Spedipra al fine di valutare quali di esse espongano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.
La responsabilità dell'ente può infatti insorgere solo qualora il reato base commesso rientri in un elenco tassativo predisposto all'interno del d.lgs. 231/01 stesso.
Nella versione integrale del Modello è predisposto un elenco delle categorie di reato presupposto rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01.

II-- LE SANZIONI PREVISTE

2.1 Sanzioni pecuniarie

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

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

1. determinazione di quote in determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
2. attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

2.2 Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.
In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.
Al riguardo, infatti, tale categoria ricomprende le seguenti misure:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
3. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

2.3 La confisca

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

2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

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

2.5 Esonero di responsabilità

Gli articoli 6 e 7 del d.lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero della responsabilità qualora l'ente dimostri che:

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

III –– IL MODELLO

3.1 Obiettivi

La scelta di Spedipra di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.
Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal decreto.

3.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e post factum) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

IV –– LE FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

4.1 Analisi del contesto aziendale e individuazione delle aree di attività dei processi aziendali a rischio reato

Tale fase inizia con una analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

Dall'analisi preliminare, sono state identificate:
- le aree di attività "sensibili" alla potenziale commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione de

i comportamenti illeciti previsti dal decreto;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Sono considerati rilevanti e astrattamente configurabili i seguenti illeciti 231:

1. Reati contro la P.A.;
2. Reati societari e reato di corruzione fra privati;
3. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
4. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
5. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
6. Salute e sicurezza sul lavoro;
7. Impiego di cittadini di paesi terzi;
8. Reati ambientali;
9. Reati tributari;
10. Contrabbando.

4.2 Adozione e destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato - in primis - a tutto il personale di Spedipra che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dagli eventuali lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso. Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Spedipra S.r.l., in conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del d.lgs. 231/2001 che richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente", ha adottato il proprio Modello con decisione del Consiglio di Amministrazione.

Spedipra S.r.l. contestualmente ha istituito apposito Organismo di Vigilanza in composizione monocratica con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

V – I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZAIVO E DI CONTROLLO DI SPEDIPRA S.R.L.

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

1. chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;

2. separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

In particolare la Società ha implementato un sistema di deleghe scritte per quanto riguarda i poteri autorizzativi interni e i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la società.
I processi e le attività operative sono supportati da procedure interne formalizzate e/o in corso di ulteriore formalizzazione scritta. Infine, ogni operazione deve essere adeguatamente registrata.

VII -- ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il d.lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1 d.Lgs. 231/2001, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.
Il d.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

Spedipra ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico composto da un membro esterno per la durata di 3 anni.

L'OdV deve garantire il rispetto di requisiti di autonomia ed indipendenza, non dovendo sottostare alle direttive degli organi apicali della società. Deve altresì garantire professionalità, onorabilità e continuità d'azione.

È compito dell'OdV vigilare su funzionamento e osservanza del Modello oltre a curarne l'aggiornamento, sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

6.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione della Società, all'organo gestorio e al Sindaco con cadenza annuale.
Su base annuale, l'OdV, mediante relazione scritta, riferisce al Consiglio di

Amministrazione l'attività che lo stesso ha svolto.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'OdV ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al d.lgs 231/2001, al Codice Etico, al Modello ed alle procedure rilevanti.

Infine, l'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi anche con l'Amministratore Delegato, il CFO, il RSPP ed ogni altra funzione ritenuta rilevante al fine dell'attività da espletare.

6.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.
Le istruzioni operative per l'inoltro della segnalazione sono meglio precisate nella versione integrale del Modello.
Ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo di Vigilanza è conservato da quest'ultimo in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10.

VIIII –– SISTEMA DISCPLINARE

Un aspetto cruciale della costruzione del Modello 231 è rappresentato dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni del Modello e delle procedure ivi previste.
Le sanzioni possono essere:

- il richiamo verbale o ammonizione;
- la multa;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- il licenziamento (senza preavviso);

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal CCNL applicato e in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla pozione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza.

7.1. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza

della normativa di cui al decreto. In particolare per le funzioni responsabili potrà essere svolta formazione in sala con incontri della durata di una giornata presso la sede societaria.
Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, che sovrintende all'attività operando in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello

VIII –– PARTE SPECIALE

La Parte Speciale del Modello dettaglia i principali componenti del sistema di governance, controllo e gestione delle attività e dei processi "sensibili" attuato da Spedipra S.r.l.

8.1 *Whisleblowing* Policy

Ogni dipendente può trasmettere la propria utile segnalazione all'OdV circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello si costituisce l'espresso divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

È stato, altresì, introdotto l'obbligo di previsione nel Modello Organizzativo adottato dalla società della prescrizione, rivolta ai soggetti apicali nonché ai dipendenti e collaboratori sottoposti alla loro direzione, di segnalare eventuali illeciti o violazioni del Modello Organizzativo; la legge prescrive, altresì, che le segnalazioni siano circostanziate e fondate su solidi elementi di fatto.

I soggetti indicati dal Modello Organizzativo devono, dunque, essere obbligati a segnalare ogni violazione del medesimo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Spedipra incoraggia ogni soggetto afferente alla società che desideri sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di Whistleblowing, salvo controindicazioni concrete.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Il superiore gerarchico risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'OdV, in via riservata, ove ciò sia rilevante per il Modello.

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con la società, effettuano ogni segnalazione direttamente all'OdV.

I Responsabili di Funzione devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.