



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

Modello di
Organizzazione
Gestione
e Controllo ai
sensi del D Lgs
231/01

Parte Generale
-Parte Speciale
ed Allegati

Versione del 16/06/2016 - Rev 00



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

Sommario

PARTE GENERALE.....	4
1.0 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231.....	4
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	4
1.2. Fattispecie di Reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni.....	4
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	5
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	6
1.5. I Reati commessi all'estero.....	7
1.6. Le sanzioni	7
a) sanzioni pecuniarie.	7
b) Sanzioni interdittive.....	7
c) Confisca.....	8
d) Pubblicazione della sentenza di condanna (in uno o più giornali o mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sua sede principale)	8
1.7. Le vicende modificative dell'ente.....	8
2. Finalità del Modello	9
3. Modello e Codice Etico.....	9
4. Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	10
5. La nostra Società.....	11
6. Adozione del Modello da parte di Caloni Trasporti srl.....	11
7. Destinatari del Modello	12
8. Organismo di Vigilanza.....	12
8.1 Funzione.....	12
8.2. Nomina e composizione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	13
8.3. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	13
8.4. Attività e poteri.....	14
8.5. Segnalazione di violazioni	15



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

8.6. Flussi informativi da e verso l'organizzazione	15
9. Prestazioni da parte di altre società	16
10. Sistema sanzionatorio	16
11. Comunicazione e formazione.....	18





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

PARTE GENERALE

1.0 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

Il Decreto che introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da Reato degli enti nasce al fine di recepire e mettere in atto la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, creando un unicum nell'ordinamento italiano, che fino al 2001 non prevedeva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati a pagare al massimo, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici né agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Legislatore ha individuato diverse tipologie di Reati che possono essere commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società, fino ad includere fattispecie anche non necessariamente tipiche dell'attività di impresa.

In particolare, il Decreto prevede che dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra Reato-interesse dell'ente derivi una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema punitivo indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica. La responsabilità amministrativa dell'ente, inoltre, sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del Reato, o se il Reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia.

L'Autorità competente a contestare l'illecito all'ente è il Pubblico Ministero, mentre è il giudice penale che ha la responsabilità e l'autorità per irrogare la sanzione.

1.2. Fattispecie di Reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere per un numero chiuso di reati, ovvero soltanto per i cd. "Reati Presupposto" indicati negli artt. 24 e seguenti del Decreto.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- ✓ reati commessi nei rapporti con la P.A. (artt. 24 e 25);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- ✓ delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- ✓ reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- ✓ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- ✓ reati societari (art. 25-ter);
- ✓ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- ✓ delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- ✓ abusi di mercato (art. 25-sexies);
- ✓ omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- ✓ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- ✓ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-novies);
- ✓ reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del Reato all'ente.

La prima condizione è che il Reato sia stato commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato: Soggetti Apicali, Soggetti Subordinati, Collaboratori.

La seconda condizione è che il Reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente:

- ✓ l'"interesse" sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- ✓ il "vantaggio" sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Inoltre l'art. 6 del Decreto prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente qualora, pur in presenza delle due suddette condizioni, l'ente dimostri:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

- ✓ che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ✓ che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo;
- ✓ che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

Le circostanze appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei Reati e dall'istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità delle attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il Reato sia stato commesso da Soggetti Apicali, poiché richiede una prova di estraneità più forte dovendo, l'ente, dimostrare una sorte di frode interna da parte di tali soggetti.

Nelle ipotesi di Reati commessi da Soggetti Subordinati, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- ✓ efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il Reato o i Reati commessi;
- ✓ effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- ✓ siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi Reati;
- ✓ siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai Reati da prevenire;
- ✓ siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di Reati;
- ✓ sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ✓ siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

- ✓ in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce, inoltre, che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

1.5. I Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati Presupposto commessi all'estero, a condizione che:

- ✓ lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato non proceda;
- ✓ l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ✓ il Reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- ✓ sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 c.p.

1.6. Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

a) sanzioni pecuniarie.

La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del Reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del Reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

b) Sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il Reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente ha tratto dal Reato un profitto rilevante e il Reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, o da un Soggetto Subordinato nel caso in cui la commissione del Reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee e possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna.

c) Confisca.

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato o di un valore ad essi equivalente.

d) Pubblicazione della sentenza di condanna (in uno o più giornali o mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sua sede principale)

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo e si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del Reato.

1.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per i fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data di scissione. Inoltre, sia in caso di scissione totale che parziale, gli enti beneficiari sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data di scissione, in proporzione al patrimonio netto trasferito al singolo ente.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni e di corporate governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei Reati Presupposto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- ✓ fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le Attività Sensibili;
- ✓ diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;
- ✓ diffondere una cultura del controllo;
- ✓ un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolare modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- ✓ attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

3. Modello e Codice Etico

La Società ha approvato un proprio Codice Etico con delibera del CdA in data 03/07/2017. Il Codice Etico, che costituisce parte fondamentale del Modello, ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui è permeata la Società, in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi.

Il Modello ed il Codice Etico formano insieme un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

Oltre al Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale, sono inoltre parte integrante del Modello:

- ✓ il control and risk self assessment, finalizzato all'individuazione delle Attività Sensibili;
- ✓ tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, le linee guida e le procedure operative aziendali, che di questo documento costituiscono attuazione (ad esempio, Organigrammi, sistema di deleghe e poteri, manuale delle procedure, job description).
- ✓ Il Documento di Valutazione dei rischi e le relative procedure previste a tutela della salute nei luoghi di lavoro.
- ✓ Il documento interno per la gestione dei dati, conforme a quanto disposto dal D.lgs 196/03

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

4. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del CDA, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- ✓ siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- ✓ siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- ✓ in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello vengono proposte dalle Funzioni interessate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione. Per l'adozione delle modifiche alle procedure non sostanziali il Consiglio di Amministrazione delega il Direttore Generale, che periodicamente riferisce al Consiglio sulla natura delle modifiche apportate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

5. La nostra Società

Caloni trasporti srl è una società con oltre di 70 anni di storia ed esperienza nel mondo dei trasporti.

Una realtà tutta italiana che movimentata oltre 5 milioni di colli l'anno. Artisti mossi dalla passione per il proprio lavoro, professionisti intenti a soddisfare le vostre esigenze e quelle della movimentazione del terzo millennio.

Da Monza alla Brianza, dalla Brianza all'Italia, dall'Italia all'Europa: l'evoluzione della nostra azienda ha seguito la strada del mercato, senza mai perdere il punto di riferimento della nostra missione: voi.

Negli anni '50 abbiamo allargato il raggio d'azione, affermandoci come il corriere più richiesto per i collegamenti tra Liguria e Lombardia.

In dieci anni tutte le strutture del Nord Italia sono state potenziate per permetterci la copertura, dall'inizio degli anni '70, di tutto il territorio nazionale.

Una continua ascesa, testimoniata dall'apertura negli anni '90 della nuova sede di Caloni Trasporti a Seregno, un "regalo" per i cinquant'anni di attività.

Con il supporto di numerosi magazzini e poli distributivi sul territorio Italiano ed europeo, siamo in grado di soddisfare il committente più esigente, adattandoci alle vostre richieste con grande flessibilità, mantenendo il livello di sicurezza ed efficienza.

La costante crescita aziendale ci ha portato a scegliere di adottare un Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01, dove poter fissare i principali valori aziendali che ci hanno contraddistinto nell'arco della nostra storia aziendale; valori che vorremmo rappresentassero la base su cui costruire il futuro dell'azienda.

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha optato per il sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale. Il sistema di corporate governance della Società risulta, pertanto, così articolato:

- ✓ Assemblea dei soci;
- ✓ Consiglio di Amministrazione;
- ✓ Collegio sindacale;

6. Adozione del Modello da parte di Caloni Trasporti srl

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- ✓ all'individuazione delle Attività Sensibili;
- ✓ all'autovalutazione dei rischi (c.d. "control and risk self assessment") di commissione di Reato;
- ✓ all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

- ✓ alla revisione del proprio sistema di deleghe, poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione di Reati contro la persona (art. 25-septies del Decreto) la Società ha proceduto alla valutazione dei rischi connessi alle attività svolte, sulla base di quanto risulta dalle verifiche effettuate in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

7. Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai componenti del CDA di Caloni Trasporti srl;
- c) ai Dipendenti;
- d) ai Collaboratori e Fornitori della Società;
- e) ai soggetti esterni alla Società, individuati dall'Organismo di Vigilanza dopo aver ascoltato il Direttore Generale, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello Organizzativo sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

Il Modello Organizzativo costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

8. Organismo di Vigilanza

8.1 Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e con il compito di vigilare costantemente:

- ✓ sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari dello stesso;
- ✓ sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei Reati ;
- ✓ sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- ✓ sull'aggiornamento del Modello.

L'OdV si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al CDA nella prima seduta utile successiva alla nomina.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

8.2. Nomina e composizione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il CDA nomina l'OdV, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che dovrà essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- ✓ Autonomia e indipendenza. L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

L'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad esempio, consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

- ✓ Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.
- ✓ Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.
- ✓ Onorabilità.

Pertanto la Società ritiene necessario che:

- ✓ l'Organismo di Vigilanza sia composto in forma collegiale da un minimo di tre membri;
- ✓ almeno uno dei membri debba appartenere al personale della Società senza funzione operativa;
- ✓ almeno un componente dell'Organismo di Vigilanza, nominato Presidente dell'OdV, sia un professionista esterno, al fine di rinforzare i previsti requisiti di indipendenza e autonomia.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

8.3. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

La revoca e la sostituzione di un membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del CdA e solo in presenza di giusta causa adeguatamente motivata.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al CdA.

In caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il CdA provvede tempestivamente alla sua sostituzione, anche a seguito di segnalazione del Presidente dell'OdV.

8.4. Attività e poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale.

L'OdV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società.

Nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, l'OdV è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tutti i Destinatari del Modello e, laddove necessario, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- c) chiedere, qualora lo si ritenga opportuno nell'espletamento delle proprie funzioni, informazioni agli eventuali Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo;
- d) avvalersi dell'ausilio e del supporto dei Dipendenti o di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- e) proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni;
- f) verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al CdA eventuali modifiche e aggiornamenti;
- g) valutare i programmi di formazione dei soggetti apicali e dei dipendenti inerenti al D. Lgs. 231/2001 predisposti dalla Società e vigilare sulla loro corretta attuazione;
- h) redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, la relazione scritta al CdA;
- i) nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il CdA;
- j) individuare e aggiornare periodicamente, sentiti il Direttore Generale, nonché il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

8.5. Segnalazione di violazioni

Tutti i Destinatari del presente documento hanno l'obbligo di segnalare i casi di commissione di Reati o eventuali violazioni sospette o conclamate del Modello, del Codice Etico, delle procedure stabilite in attuazione degli stessi:

- a) al proprio responsabile (che a sua volta è tenuto ad inoltrarle all'OdV), oppure
- b) direttamente all'OdV anche attraverso il sito internet <http://odv.calonitrasporti.com> o tramite la casella di posta elettronica dedicata odv@calonitrasporti.com.

Laddove anonime, le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'OdV che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

8.6. Flussi informativi da e verso l'organizzazione

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente al Consiglio di Amministrazione, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'OdV presentare con cadenza almeno annuale, una relazione scritta che illustri, in particolare:

- ✓ le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le Attività Sensibili;
- ✓ una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

- ✓ la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle Società del Gruppo;

L'Organismo di Vigilanza può stabilire le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo di Vigilanza.

9. Prestazioni da parte di altre società

Le prestazioni di beni o servizi da parte di società appartenenti o non appartenenti al Gruppo, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare Attività Sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- ✓ l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- ✓ l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, il Codice Etico ed il Modello, nonché le disposizioni del Decreto, e di operare in linea con essi;
- ✓ l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'OdV.

10. Sistema sanzionatorio

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ✓ la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle procedure previste o stabilite per la sua attuazione;
- ✓ la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ✓ l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- ✓ l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ✓ la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Il Modello, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Dopo aver ricevuto una segnalazione di una violazione e dopo aver effettuato le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'OdV deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al CdA, nella persona del Presidente, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda Amministratori della Società, l'OdV deve darne immediata comunicazione al CdA e al collegio sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il CdA può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del collegio sindacale, il CdA, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti scritti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, tali clausole prevedono che il mancato rispetto di tali principi costituisce grave inadempimento delle obbligazioni assunte e può comportare la risoluzione dei medesimi rapporti, oltre la richiesta di risarcimento dei danni subiti dalla Società.

11. Comunicazione e formazione

La comunicazione del Modello è affidata al Direttore Generale che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i Destinatari. È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'OdV, agli amministratori, ecc.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per le seguenti categorie di soggetti:

- ✓ i componenti del Consiglio di Amministrazione di Caloni Trasporti srl;
- ✓ coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ✓ i Dipendenti

ed è gestita dalla Direzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

L'amministratore delegato, sentito il parere dell'OdV, può valutare se coinvolgere nell'attività di formazione anche soggetti esterni alla Società.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01

