



GEODIS HOLDING ITALIA S.p.A.

PARTE GENERALE

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

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 11.03.2025



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	6
1.3	I reati commessi all'estero	7
1.4	Le sanzioni.....	8
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	9
2.1	Le previsioni del Decreto	9
2.2	L'integrazione della norma: le Linee Guida delle Associazioni di Categoria e le best practice a cui il Decreto è ispirato	12
2.3	Il Codice Antimafia.....	13
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GEODIS HOLDING ITALIA S.P.A. EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL TU SSL.....	14
3.1	Geodis Holding Italia S.p.A. e la sua mission	14
3.2	I lavori preparatori agli aggiornamenti del Modello. L'attività del Gruppo di Lavoro ed i presupposti del Modello	15
3.3	Finalità del Modello.....	16
3.4	Destinatari del Modello.....	17
3.5	La struttura del Modello.....	17
4.	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE RISCHI DI GEODIS HOLDING ITALIA S.P.A.....	18
4.1	Il modello di corporate governance	18
➤	<i>Assemblea dei Soci</i>	19
➤	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	19
➤	<i>Collegio Sindacale</i>	19
➤	<i>Società di Revisione</i>	19
➤	<i>Organismo di Vigilanza</i>	19
4.2	Sistema organizzativo e separazione dei ruoli ("segregation of duties").....	19
4.2.1	<i>Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti</i>	19
4.2.2	<i>La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro</i>	21
4.2.3	<i>Contratti di Service</i>	22
4.3	Sistema di deleghe e procure	23



4.4	Procedure manuali ed informatiche	24
4.5	Codice Etico e Politiche di Gruppo	25
•	<i>Bluebook (the Book of Business Principles);</i>	Errore. Il segnalibro non è definito.
•	<i>Customs Rules;</i>	26
•	<i>Fair Competition Policy;</i>	26
•	<i>STS Management Manual – Quality, Health, Safety, Environment</i>	26
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5.1	La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti	28
5.2	I casi di ineleggibilità e decadenza	29
5.3	La durata dell'incarico e le cause di cessazione	29
5.4	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	30
5.5	I compiti e i poteri	31
5.6	Il Regolamento dell'OdV	32
5.7	Il riporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza	32
5.8	Riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	34
6.	WHISTLEBLOWING	34
7.	IL SISTEMA DISCIPLINARE DI GEODIS HOLDING	37
7.1	L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare	37
7.2	Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare	38
7.3	I destinatari e le sanzioni del Sistema Disciplinare	39
	<i>Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali</i>	39
	<i>Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza</i>	40
	<i>Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti</i>	40
	<i>Le sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>	41
	<i>Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari</i>	42
8.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI	43
8.1	La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi	43
8.2	La formazione e l'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi	44
9.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	45
	ALLEGATO: I REATI PRESUPPOSTO	46



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'interesse¹ o a vantaggio² 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**"³)
- 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*⁴ 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*"⁵. 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)⁶.

¹ Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).

² Il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).

³ 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.).

⁴ Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

⁵ Le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n.28699 del 2010 hanno ritenuto le S.p.A. a partecipazione mista pubblico-privata soggette al decreto 231.

⁶ È stato superato il tentativo di includere le imprese individuali tra i destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli enti. La giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi (Cass., VI sez. pen., 30085/2012).

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)⁷. Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- 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);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinqies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse 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, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti (art. 25-octies1);
- 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 – decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25 – quinqiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);

⁷ 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.



- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Delitti tentati (art. 26);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- Reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del Legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati. Per l'elenco di dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi, si rimanda all'Allegato del Modello "I reati presupposto", in cui è indicata la rubrica delle fattispecie di reato. La rilevanza di ciascun reato per la Società e la conseguente applicabilità della previsione che lo contempla sono oggetto di approfondimento nella Parte speciale A del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. N. 231/2001.

1.3 I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, come definito dall'articolo 5, comma 1, del Decreto;
- devono essere soddisfatte le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale per perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente deve avere la sua sede principale nel territorio italiano;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, eventualmente subordinata alla punibilità del colpevole, deve essere formulata anche nei confronti dell'ente stesso;
- lo Stato in cui è stato commesso il reato non deve procedere contro l'ente.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.



1.4 Le sanzioni

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

- i. pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate dal giudice in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e dell'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 anche 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). L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se: - 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; il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- ii. interdittive (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.

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 solamente nei casi espressamente previsti dal Decreto, in aggiunta a quelle pecuniarie, quando ricorre 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.

Non si applicano, invece, quando:

- 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;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.



Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

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.

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 può nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Si precisa, inoltre, 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.

Si osserva, infine, 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).
- confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna);
- pubblicazione della sentenza.

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 diretti 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 ad impedire la commissione dei reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel 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, 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 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 adozione, non era possibile individuare.

conclusione, con riferimento all'adozione e l'efficace attuazione del Modello quale esimente della responsabilità amministrativa da reato ex art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, appare opportuno indicare di seguito i più recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità sul punto.

In tema di responsabilità delle persone giuridiche per i reati commessi dai soggetti apicali, ai fini del giudizio di idoneità del Modello, il giudice è chiamato ad adottare il criterio epistemico-valutativo della cd. "prognosi postuma", proprio della imputazione della responsabilità per colpa: deve cioè idealmente collocarsi nel momento in cui l'illecito è stato commesso e verificare se il "comportamento alternativo lecito", ossia l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come esso è stato attuato in concreto, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verificazione di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della "compliance" alle regole cautelari di tipo globale. In motivazione, la Corte ha precisato che il giudice deve operare una verifica in concreto dell'adeguatezza del Modello e deve, quindi, verificare se il reato della persona fisica sia la concretizzazione del rischio che la regola cautelare organizzativa violata mirava ad evitare o, quantomeno, tendeva a rendere minimo; ovvero deve accertare che, se il modello "idoneo" fosse stato rispettato, l'evento non si sarebbe verificato⁸.

Inoltre, sempre in tema di responsabilità degli enti, il Modello, per avere efficacia esimente, dev'essere adottato in riferimento alla specifica struttura ed al tipo di attività dell'impresa, prevedendo in modo chiaro e preciso i compiti, le responsabilità individuali e gli strumenti in concreto volti a prevenire la commissione di reati presupposto della responsabilità dell'ente, e dev'essere efficacemente attuato, salvi i casi di cui all'art. 6, commi 4 e 4-bis, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, mediante l'istituzione dell'organismo di vigilanza dotato di concreti poteri di controllo, e la previsione di sistemi di revisione periodica, che garantiscano la tenuta nel tempo di quel Modello⁹.

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

Il Legislatore 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.

Le varie associazioni di categoria hanno così elaborato apposite Linee Guida per la costruzione del Modello. In particolare, Confindustria, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate 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.

Geodis Holding Italia S.p.A., nella costruzione del proprio Modello ha tenuto conto, oltre che di indicazioni desumibili dalla giurisprudenza, delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, come da ultimo aggiornate, nonché di quanto indicato nella Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di

⁸ Così Cass. pen., Sez. V, Sentenza, 02/03/2023, n. 21640

⁹ Così Cass. pen., Sez. III, Sentenza, 17/05/2023, n. 27148



Finanza, prevedendo in particolare le seguenti fasi progettuali:

- Identificazione dei rischi. Questa fase coinvolge l'analisi del contesto aziendale per individuare le aree o settori in cui potrebbero verificarsi eventi dannosi per gli obiettivi stabiliti dal D.Lgs. n. 231/2001.
- Progettazione del sistema di controllo. In questa fase, nota anche come progettazione di protocolli per la programmazione della formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, si valuta il sistema esistente all'interno dell'ente e si procede, se necessario, all'adeguamento per contrastare efficacemente i rischi identificati.

La non conformità rispetto a specifici punti delle Linee Guida non compromette la validità del Modello, poiché deve essere adattato alla realtà concreta dell'ente, discostandosi, per natura, dalle indicazioni di carattere generale delle Linee Guida.

Le componenti cruciali del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per assicurare l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo includono quanto segue:

- L'istituzione di principi etici e regole comportamentali in un codice etico o di condotta.
- Un sistema organizzativo chiaramente definito, aggiornato e formalizzato, con specifica attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dettagliata dei compiti, incluso il rispetto di principi di controllo.
- Procedure, manuali e/o informatiche, che regolamentano le attività con opportuni controlli.
- Poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali, con adeguati limiti di spesa quando necessario.
- Sistemi di controllo in grado di segnalare tempestivamente situazioni critiche generali o specifiche, considerando tutti i rischi operativi.
- Comunicazioni e informazioni al personale, caratterizzate da chiarezza, autorevolezza, capillarità ed efficienza, insieme a programmi formativi periodici e adattati ai diversi livelli di destinatari.

Le Linee Guida specificano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo devono rispettare i seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione.
- Applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti, evitando che un solo individuo gestisca autonomamente un intero processo.
- Esecuzione, documentazione e verifica dei controlli.
- Stipula di un adeguato sistema sanzionatorio per violazioni del codice di condotta e delle procedure del Modello.
- Identificazione dei requisiti dell'OdV, inclusi autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.
- Pianificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie e degli obblighi informativi dell'organismo di controllo.

2.3 Il Codice Antimafia

Per prevenire possibili infiltrazioni di criminalità organizzata la Società ha tenuto conto anche delle *best practices* in materia, tra cui il Codice Antimafia¹⁰, in particolare per quanto riguarda i "criteri di selezione dei fornitori".

¹⁰ di Pier Luigi Vigna, Giovanni Fiandaca e Donato Masciandaro.



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

3.1 Geodis Holding Italia S.p.A. e la sua mission

Geodis Holding Italia S.p.A. (di seguito, “Geodis Holding”) parte del Gruppo francese Geodis (di seguito “Gruppo” o “Gruppo Geodis”) è posseduta al 100% dall’azionista Geodis International S.A.S.

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 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.

Geodis Holding 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 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.

Geodis Holding, avente sede legale a Milano, è la holding italiana del Gruppo Geodis.

In particolare, l’oggetto sociale della Società è: *“lo svolgimento, non nei confronti del pubblico, dell’attività finanziaria nelle seguenti forme:*

- *acquisto, non finalizzato alla alienazione, di azioni, quote e interessenze in società, enti, imprese e aziende commerciali, industriali e finanziarie;*
- *finanziamento e coordinamento tecnico e finanziario di società controllanti, controllate o collegate ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile, di società controllate da una stessa controllante e comunque all’interno di un medesimo gruppo;*
- *prestazione di fidejussioni, di avalli e di garanzie in genere, personali e reali, per debiti anche di terzi, nell’interesse proprio e/o di società all’interno del gruppo di appartenenza;*
- *acquisto e cessione di crediti vantati da e nei confronti di società ed enti all’interno del gruppo di appartenenza;*
- *servizi di incasso, pagamento e trasferimento fondi nei confronti di società ed enti all’interno del gruppo di appartenenza;*
- *coordinamento e servizi tecnico-amministrativo, contabili, fiscali, legali e gestione del personale, nei confronti di società all’interno del gruppo di appartenenza;*
- *coordinamento informatico nei confronti di società all’interno del gruppo di appartenenza.*

Ai fini di cui sopra la società può compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie aventi attinenza con l’oggetto sociale, con la precisazione che l’attività finanziaria non forma oggetto dell’attività propria dell’impresa e potrà, quindi, essere svolta solo in via meramente accessoria e strumentale all’attività principale



e comunque non nei confronti del pubblico.

Ai soli fini della realizzazione del su indicato prevalente oggetto, e perciò in via del tutto strumentale al medesimo, la società potrà assumere partecipazioni ed interessenze in altre società o aziende aventi oggetto analogo, complementare e affine al proprio, nonché prestare avalli, fidejussioni, garanzie anche reali per obbligazioni assunte anche da terzi, esclusi – per tali ambiti di attività – ogni rapporto con il pubblico”.

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 Holding, in un'ottica di progressivo miglioramento, ha proceduto alla formalizzazione del proprio Modello, (i) previa l'esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti; (ii) programmando l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad un'approfondita e complessa analisi la propria organizzazione e attività.

La metodologia seguita dal gruppo di lavoro (il “Gruppo di Lavoro”), sia per la predisposizione del Modello che per i successivi aggiornamenti, è consistita nei seguenti step:

- a. analisi della documentazione preliminare della Società (deleghe e procure, procedure, ecc.); individuazione delle “persone chiave” con cui svolgere i necessari approfondimenti;
- b. interviste delle “persone chiave”; individuazione delle aree di rischio, delle attività sensibili e dei controlli esistenti con riferimento alle specifiche aree individuate;
- c. individuazione delle fattispecie di reato potenzialmente rilevanti per la Società, tra quelle previste dal D.Lgs. 231/01;
- d. definizione e implementazione, con riferimento agli eventuali aspetti suscettibili di miglioramento, dei piani d'azione per il rafforzamento del sistema di controllo interno.

In particolare, nell'ambito di tale processo:

- a) è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree “a rischio reato”** e delle relative **“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;
per ciascuna “area a rischio reato”, inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili**, ivi incluse le fattispecie di reato a carattere “strumentale”;
- b) sono stati individuati i **controlli in essere** ai fini della mitigazione dei rischi associati.

Inoltre, in linea con quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, l'analisi è stata altresì condotta con specifico riferimento ai **reati colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, in relazione all'intera struttura aziendale. Ciò in quanto, 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, raccolto e analizzato la documentazione rilevante in materia di SSL (tra cui organigrammi, procedure, documenti di valutazione dei rischi, ecc.) necessaria alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL.

Il risultato del lavoro svolto è riportato nel presente Modello costituito da Parte Generale, Parte Speciale e dal relativo Allegato “I reati presupposto”.

3.3 Finalità del Modello

La società adotta il presente Modello con il fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (noti come reati presupposto) da parte di esponenti aziendali, sia a livello apicale che sottoposti all'altrui direzione.

Geodis Holding, in coerenza con l'obiettivo di Gruppo orientato a una crescita responsabile, si impegna energicamente a garantire condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali. Tale impegno si realizza grazie al contributo dei propri collaboratori, a tutela della posizione e dell'immagine aziendale, delle aspettative degli stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti.

La Società si impegna ad assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione del business e delle attività aziendali, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

L'obiettivo primario del Modello consiste nella creazione di un insieme di principi e procedure di controllo mirati a evitare la commissione di reati stabiliti dal Decreto. Questo Modello rappresenta il fondamento del sistema di governance aziendale e implementa un processo di diffusione di una cultura d'impresa basata su valori come correttezza, trasparenza e legalità.

Il Modello comprende regole, strumenti e procedure con l'intento di fornire alla Società un sistema organizzativo, gestionale e di controllo efficace, ragionevolmente in grado di individuare e prevenire comportamenti penalmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Al contempo, mira a potenziare e migliorare il sistema di controllo interno e la corporate governance complessiva.

Per controllo interno e gestione dei rischi aziendali si intende l'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure volti a contribuire, mediante l'identificazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali, a una gestione sana, corretta e in linea con gli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Il Modello, oltre alla sua principale finalità di prevenire reati, si propone di:

- Fornire informazioni ai Destinatari del Modello (così come indicati al paragrafo “Destinatari del Modello”) sulle attività a rischio di commissione di reato.
- Diffondere una cultura aziendale basata sull'etica e la legalità, condannando comportamenti non conformi alla legge, alle disposizioni interne ed a quanto riportato nel presente Modello.
- Promuovere una cultura di controllo e gestione del rischio attraverso presidi di controllo e monitoraggio costante per prevenire e contrastare tempestivamente fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto.
- Dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le



attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna.

- Realizzare un'organizzazione aziendale efficace ed efficiente, con un focus sulla trasparenza e tracciabilità delle decisioni, responsabilizzazione delle risorse coinvolte e gestione dell'informazione interna ed esterna.

3.4 Destinatari del Modello

Geodis Holding ha istituito l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il presente Modello è destinato ai componenti degli organi sociali di Geodis Holding (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i relativi componenti), ai dirigenti e dipendenti (dislocati sia presso la sede centrale, che presso le filiali ed i campus/unità operative) e a chiunque operi per conto o nell'interesse della Società medesima (ivi inclusi i fornitori di servizi in appalto per attività di facchinaggio, trasporto e logistica, collaboratori, consulenti, altri fornitori, partner commerciali, etc.).

La Società promuove la diffusione del Modello attraverso modalità adeguate che ne assicurino conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari. Questo processo avviene in linea con le caratteristiche specifiche di ciascun destinatario, secondo quanto illustrato più dettagliatamente nel paragrafo "Comunicazione e formazione sul modello e sui protocolli".

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema consentono alla Società di beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal D. Lgs. 231/2001 e di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi e sull'impatto dello stesso.

3.5 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.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, sono rappresentati i protocolli sottoindicati, che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria – compongono il Modello stesso:

- il sistema di controllo interno e gestione dei rischi in ambito 231, con particolare riferimento a:
 - il modello di *corporate governance*;
 - la struttura e gli strumenti organizzativi, ivi inclusi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - il sistema di procure e deleghe;
 - le procedure manuali ed informatiche;
 - il Codice Etico;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema disciplinare;
- la comunicazione e la formazione;
- l'aggiornamento del Modello.

Inoltre, è allegato alla Parte Generale l'elenco dei reati presupposto.

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. In relazione a ciascuna “area a rischio” sono identificate le fattispecie di reato ritenute potenzialmente realizzabili, le attività c.d. “sensibili” e i relativi presidi di controllo “generalisti” e “specifici”, atti a mitigare, nello svolgimento di tali attività, la commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01. Inoltre, sono definiti i principi di comportamento da rispettare nella conduzione delle attività aziendali al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;

- 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, con indicazione dei seguenti aspetti:
 - 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 Holding in materia di SSL;
 - d. i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell’ambito della struttura organizzativa di Geodis Holding in materia di SSL;
 - e. la disciplina dei rapporti con gli appaltatori;
 - f. le modalità della sorveglianza sanitaria;
 - g. le attività connesse all’informazione e formazione;
 - h. le attività di gestione della documentazione e certificazione;
 - i. 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;
 - j. il sistema di registrazione delle attività aziendali in tema di SSL;
 - k. il riesame e l’aggiornamento del Modello;
 - l. i principi etici e le norme di comportamento in materia di SSL.

4. II SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE RISCHI DI GEODIS HOLDING ITALIA S.P.A.

Il Modello, ferme restando le finalità peculiari descritte al precedente paragrafo 3.3 e relative al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere in azienda.

In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- Modello di Corporate Governance
- Sistema organizzativo e separazione dei ruoli (“*segregation of duties*”)
- Deleghe di poteri
- Sistema procedurale
- Attività di controllo e monitoraggio

4.1 Il modello di corporate governance

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Geodis Holding ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale.

Il sistema di *corporate governance* di Geodis Holding risulta, pertanto, attualmente così articolato:



➤ **Assemblea dei Soci**

Posto che, attualmente, la Società ha un socio unico, Geodis International S.A.S., il quale è competente a decidere, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

➤ **Consiglio di Amministrazione**

Al momento dell'adozione del presente Modello, l'organo di amministrazione della Società è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri, due Amministratori esecutivi, di cui uno con funzione di Presidente, e un Consigliere.

Gli amministratori hanno il compito di vigilare con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Società ed in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.

➤ **Collegio Sindacale**

All'atto dell'adozione del Modello, l'organo di controllo di Geodis è rappresentato dal Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi, ivi incluso il Presidente, e due supplenti. Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

➤ **Società di Revisione**

All'atto dell'adozione del Modello, l'incarico di controllo contabile risulta assegnato ad una società esterna di revisione.

➤ **Organismo di Vigilanza**

La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

4.2 Sistema organizzativo e separazione dei ruoli ("segregation of duties")

4.2.1 Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

Il sistema organizzativo deve conformarsi ai seguenti criteri: (i) separazione dei ruoli (c.d. "*segregation of duties*"), che implica una strutturazione delle unità organizzative in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione di attività ad elevato grado di criticità o rischio in una sola persona; (ii) chiarezza, formalità e comunicazione, soprattutto riguardo all'attribuzione di responsabilità, definizione delle gerarchie e



assegnazione delle attività operative.

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, la Società ha adottato strumenti organizzativi (es. organigramma, ecc.) per definire chiaramente e comunicare internamente i ruoli, definendo puntualmente le linee di riporto gerarchico e funzionali.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

All'apice della struttura organizzativa vi è il Consiglio di Amministrazione, a cui risponde direttamente l'Amministratore Delegato (**Managing Director**). Alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato della Società vi sono le seguenti funzioni aziendali:

- **Funzione Legal**, che si occupa di: i) consulenza aziendale (ad esclusione delle questioni di natura giuslavoristica; ii) gestione del contenzioso che riguarda il core business; iii) revisione delle deleghe e delle procure aziendali; iv) gestione delle operazioni di *Merger & Acquisition*; v) gestione degli adempimenti societari e della conservazione dei libri sociali; vi) monitoraggio normativo ed informazione/formazione delle funzioni aziendali su eventuali aggiornamenti normativi attinenti al business della società; vii) gestione della contrattualistica riguardante i contratti core; viii) gestione della c.d. "governance" intesa in senso ampio, *i.e.* (i) supporto in materia di D.lgs. 231/2001 e relativi adempimenti; (ii) supporto legale nella partecipazione alle gare; (iii) gestione dei rapporti con la camera di commercio; (iv) gestione dei rapporti con l'albo autotrasportatori e le sezioni spedizionieri presso le Camere di Commercio; (v) gestione dei rapporti con la Prefettura per quanto riguarda l'iscrizione alla white-list.
- **Funzione Human Resources**, che si occupa di: i) selezione del personale; ii) assunzione e inserimento del personale; iii) incentivazione del personale; iv) amministrazione del personale; v) gestione dei rapporti con enti pubblici per adempimenti in materia di amministrazione del personale; vi) formazione del personale e gestione dei finanziamenti pubblici finalizzati alla formazione; vii) gestione della nota spese; viii) gestione dei rapporti con eventuali organizzazioni sindacali; ix) gestione del parco auto; x) gestione dei contenziosi giuslavoristici.
- **Funzione Digital & Technology**, che si occupa di gestire le infrastrutture/network e le applicazioni operative per le attività logistiche WMS e TMS. Inoltre, la funzione di Information Technology si occupa anche di: i) attività di supporto (ticketing), ii) attività di scambio dati; iii) diritti di accesso (in fase di instaurazione/conclusione rapporto di lavoro); iv) utilizzo di diversi tool per prevenire attacchi esterni (es. tool capace di bloccare mail sospette prima del recapito delle stessa nella casella di posta elettronica).
- **Funzione Business Excellence & ADR**, alla quale è affidata la gestione delle diverse certificazioni ottenute dalle società del Gruppo Geodis e, eventualmente, il compito di ottenerne nuove, ponendo in essere le azioni necessarie a tale scopo. Si occupa inoltre di tutti gli adempimenti ex D.lgs. 81/2008 nonché degli adempimenti per il trasporto delle merci pericolose per le Società del Gruppo.



- **Funzione Security & IATA** responsabile di tutti gli aspetti di *physical security*, ossia della progettazione e realizzazione degli impianti di sicurezza (quali impianti d'allarme, sistemi di videosorveglianza, sicurezza aerea).
- **Funzione Finance, Administration & Business Control**, che si occupa delle attività di: i) contabilità attiva; ii) contabilità passiva; iii) recupero crediti; iv) contabilità fiscale, dunque gestione dei rapporti con l'amministrazione finanziaria per l'adempimento degli obblighi fiscali e tributari; v) tesoreria; vi) amministrazione, contabilità e bilancio e tenuta e conservazione dei documenti contabili; vii) gestione del budget e controllo di gestione; viii) gestione dei rapporti con l'amministrazione finanziaria per l'adempimento degli obblighi fiscali e tributari e in caso di visite ispettive; ix) gestione delle note di credito; x) gestione del contenzioso fiscale; xi) gestione dei rapporti con la dogana (relativamente ai pagamenti).

4.2.2 La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Fermo restando l'approfondimento che sarà svolto nella Parte Speciale B, 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.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- 1) il datore di lavoro;
- 2) i delegati del datore di lavoro;
- 3) i preposti;
- 4) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, anche "RSPP");
- 5) gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche "APS");
- 6) gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche "API");
- 7) i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche "RLS");
- 8) il medico competente (di seguito, anche "MC");
- 9) la squadra di emergenza;
- 10) i lavoratori.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP, RLS, medici competenti): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi dell'intero ente, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti dei RSPP, dei RLS, e dei medici competenti.

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).

4.2.3 Contratti di Service

In ottica di ottimizzazione dei vantaggi a livello di Gruppo e con l'obiettivo di rispondere in modo sempre più incisivo alle esigenze del business e dei mercati di riferimento, Geodis Holding ha esternalizzato alcune operazioni per migliorare l'efficienza organizzativa, razionalizzare i costi e ottimizzare i processi.

Con specifico riferimento ai processi o alle fasi di processo esternalizzati presso altre società, si sottolinea che, in termini di responsabilità, Geodis Holding mantiene, comunque, il compito di supervisionare i livelli di servizio forniti dall'outsourcer, in linea con quanto concordato nel relativo contratto di servizio e in coerenza con le migliori pratiche di mercato. Sono stati formalmente definiti criteri e modalità con cui Geodis Holding assegna tali incarichi e ne controlla l'adeguata esecuzione. Inoltre, per quanto riguarda la responsabilità amministrativa degli enti, si prevede che le parti si impegnino a (i) rispettare rigorosamente i propri Modelli, con particolare attenzione alle aree di rischio rilevanti per le attività gestite tramite contratto di servizio (ii) notificare reciprocamente eventuali violazioni che dovessero verificarsi e che potrebbero essere correlate al contratto e/o alla sua esecuzione. In generale, le parti si impegnano a evitare comportamenti e condotte che, individualmente o congiuntamente, possano configurare qualsiasi tipo di reato contemplato dal Decreto. I contratti di servizio specificano l'adozione del Codice Etico da parte delle società coinvolte.

Per quanto riguarda questi rapporti contrattuali, Geodis Holding si dota di adeguati presidi per verificare le performance erogate e identifica i responsabili incaricati della verifica dell'adeguata esecuzione contrattuale. In particolare, le attività di monitoraggio dei contratti di servizio sono disciplinate da specifiche procedure aziendali che delineano ruoli e responsabilità nell'ambito delle attività di supervisione contrattuale, nonché le modalità di controllo e monitoraggio continuo sulle attività esternalizzate.

Geodis Holding Italia S.p.A., socio unico di Geodis CL Italia S.p.A. e Geodis FF Italia S.p.A., ha stipulato con ognuna di queste ultime un contratto di servizi.

In particolare, Geodis Holding, a fronte di un corrispettivo, si impegna a fornire a:
Geodis CL Italia S.p.A. i seguenti servizi:



- a) Coordinamento ed assistenza nelle Relazioni esterne ed intra-gruppo;
- b) Direzione Risorse Umane;
- c) Assistenza nel controllo di gestione;
- d) Assistenza amministrativa e contabile;
- e) Gestione della Tesoreria;
- f) Assistenza Fiscale;
- g) Assistenza Legale, Gestione del rischio, Assicurativa;
- h) Coordinamento IT;
- i) Safety, Security, Quality e GDPR;
- j) Gestione Immobiliare.

Geodis FF Italia S.p.A. i seguenti servizi:

- a) Assistenza alle Risorse Umane;
- b) Assistenza nell'attività di Reporting;
- c) Assistenza Amministrativa e Contabile;
- d) Gestione della Tesoreria;
- e) Assistenza Fiscale;
- f) Assistenza Legale, Gestione del rischio, Assicurativa;
- g) Assistenza Information Technology Department;
- h) Assistenza Tecnica.

Geodis Holding Italia S.p.A., a sua volta, ha stipulato contratti intercompany con Geodis CL Italia S.p.a. per i seguenti servizi: (i) gestione sistemi IT; (i) gestione Real estate.

4.3 Sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore presso Geodis costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno e, in conformità al Modello, rappresenta un ulteriore dispositivo di prevenzione dei reati ai sensi del Decreto Legislativo 231/01. Questo sistema dovrebbe, in linea di massima:

- Operare come uno strumento gestionale per l'esecuzione di atti di rilevanza interna o esterna, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali, in coerenza con le responsabilità manageriali assegnate a ciascun individuo.
- Costituire un meccanismo preventivo contro l'abuso di poteri funzionali, stabilendo limiti finanziari per ciascun atto, al fine di salvaguardare l'integrità del processo decisionale e mitigare il rischio di pratiche indebite.
- Fornire un elemento di tracciabilità per gli atti aziendali, consentendo di attribuirli in modo chiaro alle persone fisiche responsabili delle relative adozioni. Questo aspetto contribuisce a garantire la responsabilità individuale e a consolidare la trasparenza nelle dinamiche decisionali dell'azienda.

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 dai soggetti deleganti di volta in volta individuati 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, al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la rappresentanza della società con firma libera per l'esecuzione di tutte le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta non sia deliberato diversamente.

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. In linea con lo Statuto della Società, l'Amministratore Delegato, salvo diverse disposizioni, ha la rappresentanza della società per tutti gli atti che rientrano nelle sue 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.

Il Consiglio di Amministrazione può anche nominare Direttori, nonché procuratori *ad negotia* e mandatarî 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.
- 5) previsione di meccanismi di firme congiunte in caso di superamento di determinati importi di spesa, in conformità delle procure conferite.

La Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo del sistema delle deleghe e dei poteri di firma, 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.

4.4 Procedure manuali ed informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Geodis si è impegnata 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, oltre che ai meccanismi autorizzativi e di verifica. Ciò significa che ogni iniziativa deve 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, all'interno delle procedure aziendali sono identificati i soggetti aziendali deputati allo svolgimento delle attività e dei controlli, in linea con il sistema di deleghe e procure vigenti, nonché definiti gli opportuni presidi volti ad assicurare il corretto e tracciato svolgimento delle attività e delle operazioni aziendali. Le procedure emanate sono diffuse e pubblicizzate dalla funzione competente tramite apposito repository aziendale 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 è contenuto nella relativa Parte Speciale.

4.5 Codice Etico e Politiche di Gruppo

Il Gruppo Geodis è 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 costantemente aggiornato e messo a conoscenza del personale anche tramite adeguati corsi di formazione.

Così come previsto dalle Linee Guida dalle maggiori Associazioni di categoria, il Codice Etico 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 Codice Etico costituisce un 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 prevede principi quali:

- **l'impegno nei confronti della società:** rispetto di leggi e normative, e dei principi concernenti i diritti umani e le norme del lavoro; impegno per uno sviluppo sostenibile e socialmente responsabile; ferma opposizione al lavoro minorile, lavoro forzato, sfruttamento del lavoro, schiavitù o tratta di esseri umani.
- **rispetto delle regole etiche nello svolgimento delle attività sociali,** 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; 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 la normativa in materia di importazioni ed esportazioni e le misure restrittive internazionali (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 informazioni affidabili e complete nei tempi richiesti; contribuendo a formare e mantenere la reputazione del Gruppo. di definire una organizzazione ispirata ai temi dell'etica e della conformità alle norme, attraverso l'attribuzione delle responsabilità a tutti i livelli aziendali, al fine di: (i) diffondere le regole ed i principi presenti nel Codice Etico, (ii) verificare l'applicazione delle regole da parte di tutti e (iii) di rispondere a qualsiasi richiesta di chiarimento avanzata durante le attività di business per l'applicazione delle regole ed il rispetto dei principi etici.

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

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

- ***Customs Rules;***
- ***Fair Competition Policy;***
- ***STS Management Manual – Quality, Health, Safety, Environment.***

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

- ***Know Your Business Partner Policy ("KYBP"),*** procedura che prevede un processo di qualifica



delle terze parti (clienti, fornitori, subappaltatori etc.), volto a valutarne la professionalità e l'integrità sia in fase di on-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, e firmare il Codice di Condotta dei fornitori. Inoltre, è stato definito uno standard contrattuale per la sottoscrizione dei contratti con le terze parti che prevede l'impegno della terza parte: (i) a conoscere la normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa da reato delle società e, in particolare, il contenuto del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, (ii) ad astenersi da comportamenti idonei a configurare violazioni della richiamata normativa (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato e dalla punibilità dello stesso) (iii) a prendere visione del Codice Etico e del Modello adottati dalla società. Qualora fosse necessaria una due diligence rafforzata, la controparte viene sottoposta a verifica più profonda (es. richiesta di chiarimento circa le modalità di fornitura dei servizi).

- **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:

- è 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, è 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, individuati all'interno della Politica ABC, nell'ambito, a titolo di esempio, delle gare d'appalto e delle trattative contrattuali, dell'esecuzione di un contratto, della conduzione delle operazioni e di 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 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 garantirne la tracciabilità. A tal fine, il Gruppo Geodis si è dotato di 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.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Il Consiglio di Amministrazione di Geodis Holding ha nominato un Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, l'Organismo è composto da un membro esterno con funzioni di Presidente, avente le seguenti competenze:

- di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico di impresa;
- di tipo ispettivo e consulenziale in ambito di risk management e sistema di controllo interno;
- fiscale/tributario/finanziario;
- salute/sicurezza/prevenzione sui luoghi di lavoro.

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

Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione ha fissato il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato. La nomina dell'OdV è oggetto di tempestiva comunicazione alla Società. L'OdV di Geodis Holding, 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 indipendenza¹¹: 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, al fine di escludere ogni forma di coincidenza o commistione tra soggetto controllante e controllato, eliminando così ogni tipo di ingerenza e condizionamento sui suoi membri da parte di qualunque componente della Società;
- 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

¹¹ In tema di responsabilità da reato degli enti, non è idoneo ad esimere la società dalla responsabilità da reato il modello organizzativo che preveda un organismo di vigilanza non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo e che risulti sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato. (così Cass. pen., Sez. II, Sentenza, 27/09/2016, n. 52316).



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.

5.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza del componente l'OdV:

- (i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- (ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con membri del Consiglio di Amministrazione di Geodis Holding, nonché con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- (iii) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società, tali, per natura e valore economico, da compromettere l'indipendenza del componente stesso; al riguardo possono considerarsi le *best practice*, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per il Collegio Sindacale;
- (iv) la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione, onorabilità e assenza di conflitti di interessi;
- (v) l'inosservanza degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni dai membri dell'OdV.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

I suddetti requisiti di autonomia e indipendenza si estendono anche ai professionisti esterni di cui l'OdV si può eventualmente avvalere nell'espletamento delle sue funzioni.

5.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

La cessazione dall'incarico dell'OdV, inteso come organo unitario, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV quale organo può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso



ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca per giusta causa dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al precedente paragrafo.

Per giusta causa di revoca devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui il singolo componente sia imputato in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto doloso;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- c) il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV. In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di cessazione di uno o più componenti, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla loro sostituzione. Il membro così nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV. Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

5.4 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'Organismo può avvalersi di risorse specialistiche aziendali quando necessario, può farsi assistere da consulenti esterni in relazione ad argomenti per le quali sono necessarie specifiche competenze.

In ogni caso, ove necessario, l'organo di amministrazione può assegnare ulteriori risorse all'OdV su richiesta dello stesso, in numero adeguato rispetto alle sue dimensioni della Società ed ai compiti spettanti.

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, anche sulla base della 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 consulenti esterni il cui compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.



5.5 I compiti e i poteri

All'Organismo di Vigilanza spettano i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'osservanza del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- effettuare verifiche periodiche e straordinarie (cd. "*spot*"), nonché i relativi *follow-up*;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendone, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni eventualmente competenti l'adeguamento, 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 della Società e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- monitorare le iniziative, ivi inclusa la fruizione dei corsi di formazione e le comunicazioni, dirette a favorire la conoscenza e la diffusione del Modello presso tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi di amministrazione e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

4) di gestione dei flussi informativi, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di informativa e 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 verbali e relazioni, 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 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 della Società, 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 della Società o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

5.6 Il Regolamento dell'OdV

Gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio delle funzioni dell'OdV sono determinati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di Geodis Holding.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di Geodis Holding è approvato dall'OdV. In particolare, nell'ambito di tale Regolamento sono disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza da svolgere;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello da svolgere;
- c) le caratteristiche dell'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

5.7 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.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV dalle competenti funzioni aziendali le informazioni:

- I. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) eventuali ordini ricevuti dal proprio diretto riporto gerarchico o funzionale e ritenuti in

- contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
 - c) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi in fase di monitoraggio dei costi;
 - d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse di Geodis Holding;
 - f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
 - h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
 - i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale;
 - j) eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società;
- II. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- a) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - b) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - c) prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale e/o internazionale;
 - d) autorizzazioni/licenze in scadenza, in particolare di importazione, esportazione e transito;
 - e) eventuali informazioni relative all'istituzione di procedimenti amministrativi da parte di Autorità Amministrative (quali, Garante per la protezione dei dati personali, AGCM, ecc.);
 - f) la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e, segnatamente, il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. N. 81/2008 (annuale), nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della anche relativi a personale dipendente degli appaltatori; gli eventuali aggiornamenti del DVR, dei piani di emergenza, dello stato della pianificazione/ scadenze delle visite mediche e delle segnalazioni da parte del medico competente delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate, nonché del report delle formazioni e relative scadenze;
 - g) il bilancio, le relazioni e le altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge redatti in base alle vigenti disposizioni normative;
 - h) la lista di eventuali sponsorizzazioni, donazioni ed iniziative liberali intraprese da parte



della Società nei confronti di associazioni e/o enti, pubblici o privati, con l'indicazione del destinatario e della tipologia di erogazione liberale;

- i) le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- j) gli incarichi conferiti alla società di revisione diversi dall'incarico di revisione;
- k) verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo e, in particolare, verbali relativi ad attività di accesso a informazioni e/o documenti di natura classificata;
- l) risultanze di tutti gli Audit Interni:
ogni documento ed informazione richiesta dall'Organismo di Vigilanza per l'efficace espletamento delle proprie attività di monitoraggio e verifica sul Modello (es. flussi informativi periodici).

5.8 Riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

Quanto all'attività di reporting dell'OdV verso gli organi societari, l'OdV riferisce, con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo, attraverso una relazione scritta che illustri le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nel periodo dall'OdV (indicando, in particolare, le verifiche effettuate e il loro esito, le date di intervento, l'eventuale necessità di interventi correttivi, le criticità riscontrate ed il relativo livello di priorità, ecc.);
- le eventuali problematiche riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- le eventuali nuove attività sensibili individuate dalle competenti funzioni aziendali, nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto sintetico delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo agli ambiti a rilevanza 231;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV, presso i propri uffici e dagli Organi di volta in volta coinvolti. A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo reciproco, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo promuove, nel corso dell'anno, periodici incontri con il Collegio Sindacale ai fini dello scambio di informazioni sulle tematiche di comune interesse.

6. WHISTLEBLOWING

In adempimento a quanto da ultimo previsto dal D.Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in tema di c.d. whistleblowing, il Legislatore ha inteso migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai



fenomeni corruttivi e comportamenti impropri e non etici, nonché tutelare gli autori delle segnalazioni, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite, comprese le violazioni del Modello.

Il suddetto Decreto prevede i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Possono segnalare eventuali irregolarità tutti coloro che lavorano all'interno dell'ambito professionale di Geodis, inclusi dirigenti, dipendenti e terze parti significative (come, ad esempio, collaboratori occasionali o temporanei legati contrattualmente alla Società).

Possono altresì essere effettuate segnalazioni in merito ad informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro concluso e di un rapporto di lavoro non ancora cominciato, laddove le informazioni siano state acquisite in fase precontrattuale o nel corso del periodo di prova presso la Società. Infine, sono considerati soggetti meritevoli di protezione, ai sensi del già richiamato D.Lgs. 24/2023 i facilitatori della segnalazione, gli enti di proprietà del Segnalante o che operano nel medesimo settore e i colleghi di lavoro del Segnalante purché i) siano legati da uno stabile legame affettivo, ii) siano legati da un rapporto di parentela entro il quarto grado, oppure iii) abbiano con il Segnalante un rapporto abituale e corrente.

Per quanto riguarda la natura delle segnalazioni, queste possono riguardare tre categorie principali:

violazioni di normative nazionali ed europee relative a specifici settori, violazioni di normative europee che coinvolgono: i) comportamenti dannosi per gli interessi finanziari dell'Unione; ii) azioni e omissioni che influenzano il mercato interno; iii) azioni e comportamenti che contrastano gli obiettivi delle normative dell'Unione in determinati settori, e violazioni di normative nazionali che includono comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Le segnalazioni devono includere informazioni essenziali come l'identità del segnalante, una chiara descrizione dei fatti segnalati con indicazione, se disponibile, di tempo e luogo, e elementi identificativi del presunto autore del comportamento segnalato, come la sua funzione o ruolo aziendale.

Geodis, a tal fine, ha adottato una *“Procedura per la gestione delle Segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023”* ed ha istituito i seguenti canali di segnalazione in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023:

- un portale informatico dedicato https://whistleblowersoftware.com/secure/Geodis_Holding_Italia
- un indirizzo di posta ordinaria: Alla C.A. del Comitato Segnalazioni di Geodis GHI Italia SpA presso Ufficio Compliance. Piazza Tina Modotti n. 5, Edificio Spark 2 20138 Milano (MI) – Italia, e saranno ammesse:
 - utilizzata la seguente dicitura *“Comitato Segnalazioni whistleblowing, riservata – non aprire”*, pena la mancata possibilità di riceverla e gestirla in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023;
 - debitamente circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;



- incontri diretti: il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro¹² con il Gestore al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione. Suddetto incontro può essere fissato con una richiesta effettuata dal segnalante tramite il Portale informatico (al predetto link) o, in alternativa, tramite e-mail (all'indirizzo whistleblowing-ghi.europe@geodis.com).

Questi canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni. Nel caso di segnalazioni tramite il canale informatico interno, questo funge da repository ufficiale, consentendo l'archiviazione della segnalazione e di tutta la documentazione associata. In alternativa, se la segnalazione avviene attraverso posta ordinaria o incontri diretti, il Gestore è responsabile di caricare la segnalazione sul Portale IT per garantirne l'archiviazione adeguata, conservando la documentazione originale in modo confidenziale.

La protezione del segnalante è assicurata mediante divieto di ritorsioni da parte della Società e l'annullamento di atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto. Va notato che ci sono circostanze in cui il segnalante non gode di protezione, ad esempio, quando viene accertata la sua responsabilità penale per diffamazione o calunnia, o se tali reati sono commessi con la denuncia alle autorità giudiziarie o contabili, o in caso di responsabilità civile per dolo o colpa grave. In tali situazioni, al segnalante potrebbe essere inflitta una sanzione disciplinare.

In alternativa ai canali interni, il segnalante può rivolgersi al canale esterno istituito dall'ANAC, disponibile sul sito internet dell'ANAC, solo per le violazioni previste dal D.Lgs. 24/2023 e se sussistono specifici presupposti, come l'assenza di canali interni attivati, mancato seguito della segnalazione interna, o il fondato timore di subire ritorsioni o di costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico.

Le segnalazioni pervengono ai soggetti competenti formalmente individuati dalla società:

- il Comitato Segnalazioni, con riferimento al ricevimento, all'analisi preliminare, all'analisi delle risultanze dell'istruttoria della segnalazione e per dare diligente seguito alla segnalazione stessa.

La società ha individuato come soggetti competenti per la gestione della Segnalazione, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali, il Presidente dell'ODV, il responsabile HR e il responsabile compliance.

La Società ha istituito un sistema di sanzioni, disciplinari o di altra natura, proporzionate alla violazione e dotate di caratteristiche deterrenti, applicabili in caso di inosservanza delle norme stabilite nel Modello, finalizzate a dare efficacia all'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, hanno lo scopo di garantirne l'effettività, costituendo anche un presupposto essenziale per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231). In particolare, nell'ambito del D.Lgs. 24/2023, sono soggette a sanzioni disciplinari:

- i casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per reati di diffamazione o calunnia, o per gli stessi reati commessi con la denuncia alle autorità giudiziarie o contabili, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Si fa salva l'applicazione di sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art. 21 del citato D.Lgs. n. 24/2023;
- Comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ovvero atti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, che possono causare

¹² Il luogo di tale incontro può essere identificato in una sede diversa da quella della stessa Società (ad esempio, presso la sede del fornitore esterno).



- ingiustamente un danno al segnalante in via diretta o indiretta;
- Condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- Violazioni delle misure di tutela del segnalante, inclusa l'obbligazione di riservatezza;
- Mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Inoltre, ai sensi dell'art. 17, comma 1 e 2 del D.Lgs. 24/2023, i soggetti Segnalanti non possono subire ritorsioni. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi di controversie relative ad azioni o comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI GEODIS HOLDING

7.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare/sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Geodis Holding ha, quindi, implementato un sistema disciplinare (di seguito, anche "Sistema Disciplinare") principalmente orientato a punire qualsiasi violazione dei principi, delle norme e delle misure stabilite nel Modello e nei relativi Protocolli. Ciò è stato fatto nel rispetto delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, nonché delle leggi o regolamenti attualmente in vigore.

L'attuazione del sistema disciplinare e l'imposizione delle relative sanzioni avvengono in modo indipendente dalla progressione e dall'esito di eventuali procedimenti penali avviati dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento in questione costituisca anche un reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ogni violazione del Modello o degli strumenti di attuazione del Modello deve essere prontamente segnalata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, con l'osservanza delle procedure e dei provvedimenti sotto la competenza del responsabile del potere disciplinare. Il dovere/diritto di segnalazione si estende a tutti i destinatari del Modello.

Dopo la ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procederà immediatamente con gli accertamenti necessari, garantendo la riservatezza del soggetto coinvolto.

Qualora riscontri la violazione del Modello, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale 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.

L'accertamento della reale responsabilità per la violazione del Modello o del Codice di Condotta e l'applicazione



della relativa sanzione avverranno nel rispetto delle leggi vigenti, delle norme contrattuali applicabili, delle procedure interne e delle disposizioni sulla privacy, nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. 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. Ove sia accertata la violazione, le sanzioni disciplinari sono definite dagli organi aziendali competenti, conformemente agli statuti o ai regolamenti interni della Società e in conformità alla normativa giuslavoristica.

7.2 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.

In particolare, per la Parte Speciale A assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" identificate nella Parte Speciale A del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o, comunque, sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 4) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello, con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso, nonché effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Sistema Disciplinare definisce, inoltre, una scala di criticità delle possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale B), graduata secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;



- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, cod. pen., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

7.3 I destinatari e le sanzioni del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare stabilisce che le sanzioni comminabili sono diversificate in base alla natura del rapporto tra l’autore della violazione e la Società, ed in base al rilievo ed alla gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell’autore stessa. In ogni caso, ai fini dell’applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di correlazione e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- e. la tipologia dell’illecito contestato, le circostanze concrete in cui si è verificato e le modalità con cui la condotta è stata commessa;
- f. la gravità della condotta o dell’evento che quest’ultima ha determinato (livello di esposizione al rischio comportato dalla violazione), anche tenendo conto dell’atteggiamento soggettivo dell’agente (dolo o colpa, quest’ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell’evento);
- g. entità del danno in ipotesi creato alla Società dall’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- h. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il comportamento contestato.

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.

Di seguito si riportano le sanzioni specifiche per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società. In particolare, si prevedono le seguenti disposizioni relativamente a:

- soggetti apicali
- membri dell’Organismo di Vigilanza
- lavoratori dipendenti non dirigenti
- lavoratori dipendenti dirigenti
- terzi destinatari

Nello specifico, è comunque opportuno evidenziare che alcuni dei dipendenti di Geodis Holding Italia S.p.A. prestano la loro attività lavorativa anche in favore delle Legal Entity presenti sul territorio italiano quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, Geodis FF Italia S.p.A. e Geodis CL Italia S.p.A. sulla base dei contratti infragruppo stipulati per tale scopo.

Le sanzioni nei confronti dei 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 Holding, una posizione cd. "apicale". In base all'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"* della Società. 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).

In ottemperanza agli articoli 2392 e 2407 del codice civile, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo di amministrazione o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Il Consiglio di Amministrazione, informato l'Organismo di Vigilanza, provvederà a deliberare l'accertamento dell'illecito e l'irrogazione della sanzione all'amministratore.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni rilevanti da parte di un Soggetto Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ammonizione scritta;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti per un importo deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- la revoca dall'incarico per giusta causa.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 4 del paragrafo 7.2, ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello, con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso, nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Qualora l'illecito contestato riguardi la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà essere tempestivamente convocata l'Assemblea dei Soci su istanza di almeno uno dei membri del Consiglio di Amministrazione ovvero, in difetto, dal Collegio Sindacale, affinché la stessa provveda all'accertamento, alla contestazione ed alla conseguente irrogazione della sanzione.

Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso di violazioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri di tale organismo o uno qualsiasi dei sindaci o degli amministratori informano immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione della Società. Dopo aver contestato la violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente presentate, si adottano gli opportuni provvedimenti, che possono includere, ad esempio, la revoca dell'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Nei casi in cui venga commessa una violazione delle procedure interne previste dal presente Modello da parte



di un Dirigente o venga adottato, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, verranno applicate nei confronti dei responsabili le idonee misure, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato. L'organo competente a individuare le infrazioni commesse dai dipendenti dirigenti e applicare le opportune sanzioni è il Consiglio di Amministrazione o soggetto o organo da questo delegato.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.2 da parte di un soggetto qualificabile come dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL i) "Dirigenti delle Aziende di Autotrasporto e Spedizione Merci, di Servizi Logistici e di trasporto combinato; ii) "Dirigenti delle Imprese di Logistica, Magazzini Generali, Terminal Operators Portuali, Interportuali ed Aeroportuali"; iii) "Dirigenti aziende industriali" secondo i principi di proporzionalità e gradualità.

Per i lavoratori con qualifica dirigenziale, in caso di gravi violazioni, potrà essere decisa la sospensione cautelare dell'attività lavorativa. La contrattazione collettiva nazionale e di settore, in virtù del vincolo fiduciario peculiare, non prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari ai dirigenti, fatta eccezione per la risoluzione del rapporto per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile. Nei casi di gravi violazioni che compromettono il rapporto di fiducia, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso, in conformità alla predetta disposizione.

Le sanzioni nei confronti dei 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 Holding 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.).

Il Decreto stabilisce che il sistema disciplinare deve rispettare i limiti dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei lavoratori") e della contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per le sanzioni che per la modalità di esercizio del potere disciplinare. Il Modello fa riferimento alle categorie di comportamenti sanzionabili definite nell'attuale sistema disciplinare, basate sulle norme del CCNL applicato. Il mancato rispetto dei principi nel Modello e nel Codice di Condotta da parte dei dipendenti costituisce un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare. L'adozione di comportamenti illeciti comporta anche la violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire i compiti con diligenza e conformità alle direttive aziendali. In caso di violazione, viene avviata un'azione disciplinare con contestazione degli addebiti e garanzia di replica al dipendente. Le sanzioni per i dipendenti non dirigenti sono decise e applicate dal datore di lavoro nel rispetto delle normative collettive nazionali ed aziendali, con attenzione al principio di proporzionalità tra l'infrazione e la sanzione.

Qualora si verificassero violazioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per i dipendenti saranno commisurate alla gravità dell'infrazione, secondo i criteri delineati nell'articolo 102 del Capo VIII, "Diritti e doveri del lavoratore, Provvedimenti disciplinari, Licenziamenti", del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore Logistica, Trasporto merci e Spedizioni, nonché dal CCNL "Industria Metalmeccanica e dell'Installazione di Impianti". Le mancanze dei lavoratori possono essere soggette a provvedimenti disciplinari



come segue:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a tre ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
- e) licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 4 del paragrafo 7.2 ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

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 Holding.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Geodis Holding 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 soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come "Revisore"), cui Geodis Holding può demandare il compito di curare il controllo contabile. In particolare, qualora la violazione sia imputabile ad una società di revisione, le relative valutazioni spettano all'Assemblea dei Soci;
- 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.

Ogni violazione del Modello e qualsiasi comportamento contro le norme di condotta stabilite dal Codice di Condotta, che implichi il rischio di commettere uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 da parte di terzi o di altri soggetti con i quali la Società interagisce nel corso delle sue attività commerciali, potrebbe configurare una violazione degli obblighi contrattuali e determinare la risoluzione del rapporto, ferma restando la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni nel caso in cui tale comportamento causi effettivi pregiudizi alla Società.

In particolare, qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.2 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 Destinataria (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 7.2 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.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI

8.1 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 alla sua divulgazione, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari.

Il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, viene consegnato ai dipendenti all'atto dell'assunzione. È messo loro a disposizione attraverso la pubblicazione in una sezione dedicata dell'intranet aziendale, oltre che mediante strumenti informativi adeguati.

Il Modello è comunicato a tutte le parti con le quali la Società instaura relazioni commerciali, mentre la Parte Generale è resa accessibile a tutti gli interessati attraverso la pubblicazione nella sezione dedicata "Etica e conformità" sul sito internet aziendale, raggiungibile al seguente link: [Il nostro impegno verso l'etica e la conformità | GEODIS Italy.](#)

In particolare, al fine di garantire l'adempimento alla legge e ai principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico da parte dei terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, si prevede l'inserimento di una clausola specifica nei contratti corrispondenti. Per i contratti già in vigore, si richiede la firma di un accordo supplementare che sancisca tale impegno.

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.

8.2 La formazione e l'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi

La Società attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte del proprio personale (dirigenti, dipendenti, componenti degli organi sociali). L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere e monitorare l'attuazione di programmi di formazione approvati dall'Amministratore Delegato ed implementati dalla Società con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico, del Modello e dei Protocolli ad esso connessi da parte del proprio personale (dirigenti, dipendenti, componenti degli organi sociali), al fine di incrementare la cultura etica all'interno della Società.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in base alle qualifiche dei soggetti coinvolti, con un grado di approfondimento differenziato. Tale differenziazione si basa sulle qualifiche attribuite ai soggetti, con un approfondimento maggiore per coloro considerati "apicali" secondo il Decreto, nonché per coloro che operano in settori classificabili come "a rischio" secondo il Modello. La distinzione tiene conto anche del grado di coinvolgimento in attività sensibili descritte nel Modello e delle responsabilità relative a mansioni che possono incidere sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro. I programmi formativi sono a carattere obbligatorio e la Funzione Human Resources & Security provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi da parte del personale, oltre che a fornire all'Organismo una reportistica periodica sullo stato di fruizione del personale dei corsi stessi.

L'assenza ingiustificata dalle sessioni di formazione è considerata una violazione disciplinare, conformemente a quanto stabilito nel Sistema Sanzionatorio precedentemente delineato.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

Tutti i soggetti terzi che lavorano per nome e per conto della società (es. consulenti, società che svolgono attività in outsourcing) saranno destinatari di specifiche attività di informazione in merito all'adozione del Modello 231 e del Codice Etico.

La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Funzione Human Resources & Security e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.



9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La verifica sull'aggiornamento del Modello compete al Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione. L'attività di aggiornamento, inteso come integrazione o modifica, ha l'obiettivo di garantire che il Modello sia adeguato e idoneo, valutato in relazione alla sua funzione preventiva contro i reati contemplati dal Decreto 231.

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di valutare la necessità o l'opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello e deve promuovere tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. Conformemente agli articoli 6, comma 1, lett. b) e 7, comma 4, lett. a) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di formulare proposte motivate per l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello, sottoponendole all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'Organismo di Vigilanza propone l'aggiornamento del Modello quando ritiene necessario o opportuno:

- apportare correzioni e adeguamenti in risposta a modifiche delle condizioni aziendali o legislative;
- effettuare una ricognizione delle attività aziendali per individuare aree a rischio di reato e proporre aggiornamenti e integrazioni, se necessario.

Il Consiglio di Amministrazione deve tempestivamente modificare e integrare il Modello in caso di:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni che ne dimostrino l'inefficacia o l'incoerenza nella prevenzione dei reati;
- modifiche significative all'assetto interno della Società o alle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- cambiamenti normativi o sviluppi giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere comunicati tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Eventuali aggiornamenti riguardanti aspetti formali e/o inerenti il contenuto dei flussi informativi da indirizzare all'Organismo di Vigilanza, possono essere approvati dall'Amministratore Delegato, previo parere dell'OdV.

ALLEGATO: I REATI PRESUPPOSTO

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto.

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, L. 23/12/1986, n. 898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dalla legge n. 133/2019]¹³

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

¹³ La Legge 15 gennaio 2016, n. 7 ha apportato talune modifiche ai seguenti articoli del Codice penale: 491 bis, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies.

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)¹⁴
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991)
- 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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

¹⁴ La Legge 11 dicembre 2016, n. 236 ha modificato l'art. 416 c.p., comma 6 ("Associazione per delinquere"), al fine di recepire la nuova fattispecie di reato di "traffico di organi prelevati da persona vivente" (art. 601 bis c.p.).

- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- 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 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico influenze illecite (art. 346 bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁵
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁶
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁷

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]¹⁸

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

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

¹⁵ Reato introdotto nell'art. 25 del Decreto 231 dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75. In particolare, si evidenzia che, con riferimento a tale reato, la responsabilità amministrativa degli enti è circoscritta alle condotte delittuose dalle quali derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione europea.

¹⁶ Cfr. nota precedente

¹⁷ Cfr. nota precedente

¹⁸ Il D.Lgs. 21 giugno 2016 n. 125 ha apportato talune modifiche ai seguenti articoli del Codice penale: 453, 461.



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

7. Reati societari (Art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 69/2015]
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.)¹⁹
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, comma 1 c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e

¹⁹ Il D.Lgs. n. 39/2010 sulla revisione legale dei conti ha abrogato l'art. 2624 del Codice civile, ma, nel contempo, ha introdotto, nell'art. 27, il reato di "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale dei conti" per cui, allo stato, nell'incertezza del quadro normativo di riferimento, il reato in parola viene prudenzialmente indicato quale presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.



dalle leggi speciali (Art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976)
- Sanzioni (art. 3, L. n. 422/1989)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

La Legge 153/2016 ha inserito nel Codice penale i seguenti ulteriori reati:

- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)

Tali reati sono considerati a fini prudenziali quali fattispecie potenzialmente rilevanti - tenuto conto che l'art 25-quater del Decreto 231 opera un rinvio "aperto" alle ipotesi di reati terroristici ed eversivi – seppur la predetta Legge non abbia espressamente apportato modifiche al Decreto 231.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

- 10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, Decreto 231)** [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
 - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 38/2006]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- 11. Abusi di mercato (Art. 25-sexies, Decreto 231)** [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dalla Legge n. 238/2021]
 - Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
- 12. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, Decreto 231)** [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato dalla L. n. 3/2018]
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- 13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, Decreto 231)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
- Ricettazione (art. 648 c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]
- 14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, Decreto 231)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021]
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a



commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)

- Ipotesi di condizioni aggravanti disposte dall'art. 640-ter c.p.
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.)

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a-bis), L. n. 633/1941)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. n. 633/1941)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, L. n. 633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, L. n. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. n. 633/1941).

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

18. Reati ambientali (Art. 25-undecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D.Lgs. 21/2018]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (artt. 1, 2, 3-bis e 6, L. n. 150/1992)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, D.Lgs. n.152/2006)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs n.152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. n.152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, D.Lgs. n. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.Lgs. n.152/2006)
- Disposizioni di legge in materia di gestione e di tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. n.152/2006)
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, D.Lgs. n. 202/2007)
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, D.Lgs. n. 202/2007)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, L. 549/1993)

19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

20. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n.167/2017]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. 21/2018]

21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n. 39/2019]

- Frode in competizioni sportive (art. 1, L 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989)

22. Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.Lgs. 74/2000)²⁰
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000)²¹
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]²²
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]²³
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D.Lgs. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]²⁴

23. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D. Lgs. n. 141/2024]

- Art. 27 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Diritti doganali e diritti di confine;
- Art. 78 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Contrabbando per omessa dichiarazione;
- Art. 79 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Contrabbando per dichiarazione infedele;
- Art. 80 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine;
- Art. 81 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti;
- Art. 82 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti;
- Art. 83 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento;
- Art. 84 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Contrabbando di tabacchi lavorati;

²⁰ In tema di punibilità dei delitti a titolo di tentativo, l'art. 6, comma 1-bis, del D.Lgs 74/2000, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. 75/2020, dispone "Salvo che il fatto integri il reato previsto dall'articolo 8, la disposizione di cui al comma 1 non si applica quando gli atti diretti a commettere i delitti di cui agli articoli 2, 3 e 4 sono compiuti anche nel territorio di altro Stato membro dell'Unione europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un valore complessivo non inferiore a dieci milioni di euro".

²¹ Cfr. nota precedente.

²² Tale fattispecie rileva se le condotte sono commesse 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.

²³ Cfr. nota precedente.

²⁴ Cfr. nota precedente.



- Art. 85 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati;
- Art. 86 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati;
- Art. 88 D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 Circostanze aggravanti del contrabbando.

24. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

26. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)