

Settore: Trasporto merci e logistica**1. Premessa e contesto normativo**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti, includendo tra questi anche le società di capitali, le società di persone e le associazioni. Tale responsabilità è collegata alla commissione di specifici reati da parte di soggetti in posizione apicale o subordinata, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Questa innovazione normativa rappresenta un punto di svolta per la responsabilità d'impresa, superando il principio secondo cui l'ente non potesse essere titolare di responsabilità penale. La ratio del decreto è chiara: sollecitare le imprese a dotarsi di un sistema di organizzazione e controllo atto a prevenire i reati, stimolando l'adozione di buone pratiche, meccanismi di controllo interno e una cultura aziendale etica.

Nel contesto di una PMI operante nel settore dei trasporti e della logistica, caratterizzata da una struttura meno articolata rispetto alle grandi aziende ma spesso coinvolta in processi complessi (gare pubbliche, trasporto ADR, gestione ambientale, sicurezza sul lavoro), l'adozione di un Modello 231 si rivela essenziale per prevenire sanzioni, danni reputazionali e interdittivi.

A tal fine, la PMI in oggetto ha deciso di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, coerentemente con la propria missione, la natura delle proprie attività e i rischi identificabili.

2. Finalità del Modello e struttura

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ha come finalità primaria la costruzione di un sistema preventivo e protettivo rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente ex D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, le finalità sono:

- Prevenzione dei reati presupposto rilevanti per la società;
- Diffusione di una cultura della legalità e della trasparenza tra i dipendenti e i collaboratori;
- Formalizzazione di protocolli comportamentali e operativi adeguati;
- Monitoraggio continuo dell'efficacia e dell'aggiornamento del sistema di controllo interno;
- Protezione del patrimonio aziendale, della continuità operativa e della reputazione della PMI.

La struttura del Modello si compone di due sezioni:

- La Parte Generale, contenente i principi generali, il funzionamento dell'OdV, le misure disciplinari, il Codice Etico, i meccanismi informativi, ecc.
- Le Parti Speciali, dedicate a ciascuna categoria di reati rilevanti, in relazione alle specifiche attività aziendali.

Nel contesto della PMI dei trasporti, la struttura è stata adattata tenendo conto dell'organigramma essenziale, della dimensione del personale, della catena decisionale e delle modalità operative tipiche del settore.

3. Destinatari del Modello

I destinatari del presente Modello sono tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, per conto della PMI, compresi:

- Soci e membri degli organi societari (CdA, Collegio Sindacale);
- Dipendenti a tempo determinato e indeterminato;
- Collaboratori, consulenti, agenti, autotrasportatori esterni;
- Fornitori e partner, nei limiti degli obblighi contrattuali previsti.

Ogni destinatario è tenuto a osservare i principi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nei protocolli attuativi. Per i fornitori e collaboratori, la società prevede l'inserimento di apposite clausole contrattuali "231" che sanciscano l'obbligo di conformità e consentano la risoluzione del contratto in caso di violazione.

Nel settore dei trasporti, particolare attenzione è rivolta agli autisti esterni, alle ditte appaltatrici di manutenzione e logistica e ai partner intermodali, data l'esposizione potenziale a reati ambientali, fiscali o connessi alla sicurezza.

4. Reati rilevanti per il settore trasporti

La mappatura dei reati presupposto è stata effettuata considerando le caratteristiche operative della PMI del settore trasporti. I reati più rilevanti includono:

- Art. 24: Truffa ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni pubbliche (es. contributi per l'acquisto di mezzi a basse emissioni);
- Art 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Art. 25: Reati contro la P.A. (corruzione, concussione) in caso di rapporti con enti pubblici (gare, permessi);
- Art. 25-ter: Reati societari (false comunicazioni sociali, falso in bilancio);
- Art. 25-septies: Omicidio colposo e lesioni per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro (es. carico/scarico merci, guida notturna);
- Art. 25-undecies: Reati ambientali (gestione illecita dei rifiuti prodotti in officina, emissioni irregolari);
- Art. 25-octies: Riciclaggio e autoriciclaggio (es. movimentazioni finanziarie connesse a società collegate).

Questa selezione è dinamica: l'OdV provvede a un costante aggiornamento sulla base delle evoluzioni normative e giurisprudenziali.

5. Mappatura delle attività sensibili e protocolli di prevenzione

La PMI ha condotto una risk assessment volta a individuare le aree aziendali più esposte alla commissione di reati 231. I principali processi sensibili includono:

- Gare pubbliche e affidamenti;
- Gestione ambientale (rifiuti, emissioni, scarichi);
- Sicurezza sul lavoro (movimentazione merci, manutenzione veicoli);
- Redazione del bilancio e registrazioni contabili;
- Rapporti con fornitori e appaltatori.

Per ciascuna area è stato sviluppato un protocollo di prevenzione, comprensivo di:

- Verifiche multilivello e autorizzazioni;
- Tracciabilità dei flussi documentali;
- Codici di condotta specifici;
- Sistemi di controllo ex ante e a campione.

Un esempio: per i trasporti ADR (merci pericolose), il protocollo prevede l'obbligo di verifiche trimestrali sui mezzi, la presenza a bordo del kit ADR aggiornato e la formazione specifica degli autisti.

6. Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante del Modello e rappresenta il manifesto valoriale della PMI.

Esso stabilisce i principi fondamentali cui devono attenersi tutti i destinatari, quali:

- Legalità e trasparenza;
- Rispetto per la persona e per l'ambiente;
- Onestà e correttezza nei rapporti d'affari;
- Cooperazione leale con la Pubblica Amministrazione;
- Salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro.

Il Codice Etico è distribuito a tutti i dipendenti e affisso nei locali aziendali. Per i nuovi assunti è prevista una sessione formativa specifica. Le violazioni gravi al Codice possono essere sanzionate disciplinarmente o con la cessazione del rapporto di collaborazione.

7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza è l'organo preposto al presidio dell'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, in conformità all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. È attraverso l'OdV che si attua il controllo permanente, autonomo e indipendente sulle attività aziendali a rischio di reato, elemento imprescindibile per l'efficacia esimente del Modello.

Nomina e composizione

Per le PMI del settore trasporto merci e logistica, la struttura dell'OdV può essere flessibile, nel rispetto dei principi di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. In genere, si opta per una **configurazione monocratica**, individuando una figura esterna con competenze giuridiche, tecniche o di compliance. Tuttavia, può essere anche di tipo collegiale, ove la complessità operativa lo richieda, includendo figure interne (es. responsabile sicurezza, responsabile amministrativo) ed eventualmente membri del Collegio Sindacale, purché ciò non comprometta l'indipendenza funzionale.

La nomina spetta al Consiglio di Amministrazione, che definisce anche durata, poteri e compensi. È prevista la possibilità di revoca solo per **giusta causa**, da formalizzare per iscritto e da valutarsi in casi quali: inadempimento ai compiti assegnati, violazione dell'obbligo di riservatezza, condotte in conflitto di interessi.

Compiti e poteri

L'OdV esercita funzioni di controllo e vigilanza sul Modello attraverso:

- la **verifica dell'efficace attuazione** del Modello e della sua osservanza da parte dei destinatari;
- il **monitoraggio dell'idoneità** del Modello a prevenire i reati;
- la **proposta di aggiornamento** del Modello a fronte di modifiche normative o organizzative;
- l'analisi delle **segnalazioni ricevute** e dei flussi informativi previsti;
- lo svolgimento di **attività ispettive, audit e interviste** ai soggetti coinvolti nei processi a rischio.

L'OdV dispone di autonomia decisionale e di accesso a tutta la documentazione aziendale ritenuta utile. Dispone di un budget proprio, definito dal CdA, per ricorrere a consulenze tecniche, ove necessarie.

Esempio pratico

L'OdV di una PMI del trasporto può, a seguito dell'analisi dei rischi, decidere di verificare con cadenza semestrale la regolarità della gestione dei rifiuti derivanti da manutenzioni interne (oli esausti, batterie) e il corretto aggiornamento del Registro di carico e scarico rifiuti, secondo il D.Lgs. 152/2006. Inoltre, può programmare controlli documentali sulle certificazioni ADR e sul rispetto delle norme sui tempi di guida degli autisti.

8. Flussi informativi verso l'OdV

Uno degli strumenti chiave per garantire l'efficacia dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza è costituito dalla previsione di **flussi informativi** regolari e straordinari, provenienti sia da soggetti interni all'organizzazione che da soggetti esterni (es. consulenti, fornitori strategici).

9

Flussi periodici

I responsabili di funzione, e in particolare quelli operanti nelle aree a rischio (amministrazione, trasporti, sicurezza, ambiente), sono tenuti a trasmettere con cadenza almeno **semestrale** report contenenti informazioni rilevanti, tra cui:

- ispezioni o audit da parte di autorità (es. ISPRA, ASL, GdF);
- contenziosi o procedimenti amministrativi/penali in corso;
- sanzioni o multe significative ricevute dall'azienda;
- aggiornamenti normativi o organizzativi rilevanti.

Segnalazioni straordinarie e whistleblowing

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (attuazione della Direttiva UE 2019/1937), la Società ha attivato **canali di segnalazione riservati**, accessibili ai dipendenti e ai terzi, per comunicare comportamenti, atti o omissioni che violino il Modello 231 o possano integrare ipotesi di reato.

Tali segnalazioni devono garantire l'anonimato del segnalante e sono trattate secondo criteri di riservatezza e protezione contro qualsiasi forma di ritorsione.

Esempio pratico

Un responsabile di magazzino segnala all'OdV che un fornitore ha effettuato lo smaltimento dei pneumatici fuori uso senza presentare alcuna tracciabilità documentale. L'OdV verifica la regolarità dell'iscrizione all'Albo Gestori Ambientali e propone l'interruzione del rapporto contrattuale.

9. Formazione e comunicazione

La formazione è uno strumento essenziale per garantire la reale conoscenza del Modello 231 e dei rischi correlati. Nelle PMI, tale formazione deve essere **proporzionata** ma continuativa, tenendo conto dei livelli di rischio connessi alle attività svolte e alla qualifica dei destinatari.

11

Formazione interna

Si distingue in:

- **Formazione generale** per tutti i dipendenti, attraverso moduli annuali (in aula o e-learning) sui principi del D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e le procedure aziendali.
- **Formazione specialistica** per soggetti operanti in aree a rischio (es. autisti, responsabili ambiente, amministrativi), con focus su normative ADR, gestione rifiuti, sicurezza stradale e responsabilità amministrativa.

Ogni sessione formativa è documentata e conservata in archivio, con test di apprendimento e registro firme.

Comunicazione esterna

I soggetti terzi (fornitori, appaltatori, consulenti) ricevono copia del Codice Etico e una sintesi del Modello. I contratti contengono **clausole risolutive espresse** in caso di violazioni del Modello.

Esempio pratico

Un autista neoassunto riceve un corso di formazione su: normativa 231, divieto di alterazione del cronotachigrafo, conseguenze penali e disciplinari della guida sotto l'effetto di sostanze stupefacenti.

10. Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare è un elemento imprescindibile per garantire l'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. 231/2001. Deve essere idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative previste.

Soggetti destinatari

- Dipendenti subordinati (CCNL Trasporti, Logistica e Spedizioni);
- Dirigenti e apicali;
- Collaboratori esterni e fornitori;
- Membri degli organi sociali (CdA, Collegio Sindacale, ecc.).

Tipologie di sanzioni

- **Per i dipendenti:** ammonizione verbale o scritta, sospensione, licenziamento per giusta causa (es. grave violazione di un protocollo).
- **Per i dirigenti:** revoca delle deleghe, sospensione dalle funzioni.
- **Per i terzi:** risoluzione del contratto e attivazione delle clausole di responsabilità.
- **Per gli amministratori:** segnalazione all'assemblea per la revoca dell'incarico.

Esempi pratici

- Un dirigente affida senza autorizzazione un trasporto ADR a una ditta non iscritta all'Albo Gestori Ambientali: viene sanzionato con sospensione dalle funzioni.
- Un dipendente falsifica un verbale di carico rifiuti: la sanzione può essere il licenziamento.

Il sistema disciplinare è modulato secondo il principio di proporzionalità, previa contestazione scritta e diritto di difesa.

PARTE GENERALE

Rev:00 10.05.2025

