



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**PARTE GENERALE**

# ***Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni***

Versione 6.0

Approvato con Decisione  
del Consiglio di Amministrazione  
del 24 novembre 2021

Indice:

<b>1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</b> .....	<b>4</b>
Considerazioni introduttive.....	4
1.1 Premessa metodologica .....	4
1.2 Autori dei reati .....	5
1.3 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi .....	6
1.4 Le sanzioni previste nel decreto a carico dell’Ente.....	15
1.5 Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa .....	17
<b>3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di FedEx Express Italy S.r.l.</b> .....	<b>20</b>
2.1. Le finalità del Modello .....	20
2.2. Il concetto di rischio accettabile.....	20
2.3. La costruzione del Modello e la sua adozione .....	20
2.4. I documenti connessi al Modello .....	21
2.5. Gestione delle risorse finanziarie .....	22
2.6. Punti cardine del Modello .....	22
<b>4. L’Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>23</b>
3.1. Le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza .....	23
3.2. Composizione dell’Organismo di Vigilanza, nomina e durata .....	24
3.3. Funzione, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	24
3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	25
3.5. Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza.....	27
<b>4. Formazione del personale e diffusione del modello</b> .....	<b>29</b>
<b>5. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate</b> .....	<b>30</b>
5.1. Principi generali .....	30
5.2. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni.....	31
5.3. Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio .....	31
5.4. Sanzioni.....	32
<b>6. Il Codice di Condotta</b> .....	<b>33</b>



# **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**

## **Considerazioni introduttive**

Il Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231 (d’ora innanzi, per brevità, “D.Lgs. n. 231/01” o “Decreto”), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito<sup>1</sup>.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d’ora innanzi, per brevità, “Ente/i” ovvero anche la “Società”), per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell’organizzazione dell’Ente.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Il Decreto precisa inoltre che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

## **1.1 Premessa metodologica**

Nell’analisi dei rischi potenziali appare opportuno evidenziare che, in conformità a quanto indicato anche dalle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001” emanate da Confindustria in data 7/3/2002 aggiornate in data 31.07.2014, si è operato tenendo altresì conto della storia dell’ente. Aspetto importante, unitamente all’individuazione delle aree di rischio, tenuto presente nell’ambito della cosiddetta “mappatura del rischio” è stato dunque

---

<sup>1</sup> Cfr. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

individuato nelle vicende pregresse della società in ordine alla commissione da parte di dipendenti, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata.

Si è infatti potuto rilevare come non siano stati registrati episodi delittuosi realizzati da dipendenti FedEx in passato con riferimento alle ipotesi di reati dolosi previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successivi aggiornamenti.

Il criterio dei precedenti storici è stato, dunque, utilizzato al pari degli altri individuabili nella corretta costruzione di un modello organizzativo, nell'attività di individuazione del rischio e di possibilità del verificarsi di ipotesi delittuose.

Avendo rinvenuto nella storia della società alcuni episodi che potrebbero rientrare nei reati colposi ex art. 25-septies, si è operato con la massima attenzione in ordine all'analisi di rischi, alla valutazione ed adeguamento dei controlli preventivi per i reati di lesioni personali colpose ex art. 590 c.p. ed omicidio colposo ex art. 590 c.p.

La vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta principi e criteri per la gestione della salute e la sicurezza sul lavoro in azienda e, pertanto, il Modello non potrà prescindere dal rispetto della normativa già esistente.

Alla valutazione dei precedenti storici si è associato un lavoro di analisi complessiva dei rischi per tutte le aree aziendali, recuperando in parte l'attività e l'analisi già svolta per la redazione delle procedure interne e le policy di gruppo infra dettagliatamente elencate, riportate e facenti parte integrante del presente Modello.

Il suddetto approccio è stato analogamente utilizzato per determinare e valutare le aree a rischio in ambito reati ambientali (art. 25-undecies) e per il nuovo delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies.)

Si è altresì implementato e rivisitato il Codice di Condotta, strumento indispensabile nell'attività aziendale, la cui osservanza, unitamente ad una rigorosa applicazione del sistema sanzionatorio disciplinare, può essere individuata quale misura di prevenzione per la commissione di reati a rischio limitato.

Il sistema dei controlli preventivi è ritenuto adeguato per impedire la commissione di reati secondo la previsione del D.Lgs. 231/2001.

Alla luce del lavoro di individuazione dei rischi e della verifica del sistema di contenimento dei medesimi così come determinato per i reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 nelle diverse tipologie di aree aziendali, si ritiene di poter affermare di aver ricondotto nell'alveo del rischio accettabile la possibilità di commissione di reati.

## **1.2 Autori dei reati**

Secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

1. persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo, c.d. soggetti in posizione apicale o "**apicali**"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);

2. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. **soggetti sottoposti** all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori<sup>2</sup>.

### 1.3 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- i. **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** ex articoli 24 e 25 del Decreto ed in particolare:
  - malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
  - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
  - truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
  - frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
  - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
  - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
  - concussione (art. 317 c.p.);
  - corruzione per l'esercizio delle funzioni (art. 318);
  - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
  - circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);

---

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi – Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all'organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) introdotto dalla L. 190/2012;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320);
- 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.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020].

**ii. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica, così come previsti dall'articolo 24-bis del Decreto, ed in particolare:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento d'informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento d'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.);
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (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).

iii. **Delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 24-ter, ed in particolare:

- associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina e norme sulla condizione dello straniero di cui all'art. 12, D.Lgs.286/1998 (art. 416, 6° comma, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, 2° comma, lett. a), n. 5, c.p.p.).

iv. **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 D.L. 350/01, convertito con modificazioni nella Legge 23 novembre 2001 n. 409, che ha inserito nel D.Lgs.231/01 l'articolo 25-bis, testo modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, ed in particolare:

- 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 valore 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 o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- v. **Delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis.1., ed in particolare:
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - illecita concorrenza con minaccia 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 di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- vi. **Reati in materia societaria**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, e successive modifiche e integrazioni introdotte dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012, n.190 e dalla Legge 30 marzo 2015 n. 69 e dal D. Lgs. 38/2017 richiama le fattispecie di reato di seguito elencate (cumulativamente, anche "Reati Societari"):
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
  - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
  - impedito controllo (art. 2625 c.c.);
  - indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629-bis c.c.);
  - 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.), introdotto dalla L. 190/2012 e successivamente modificato dalla L. 3/2019;
  - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), introdotto dal D. Lgs. 38/2017 e modificato dalla L. 3/2019;
  - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - aggrottaggio (art. 2637 c.c.);
  - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- vii. **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater, ed in particolare:
- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);

- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- 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.);
- 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.);
- 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 partecipanti di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L. 342/1976);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 L. 342/1976);
- sanzioni (art. 3 L. 422/1989);
- finanziamento al terrorismo (art. 2 Convenzione di New York);
- misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 625/79 convertito nella L. 15/80).

**viii. Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D.Lgs.231/01 l'articolo 25-quater.1, ed in particolare:

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

**ix. Delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D.Lgs.231/01 l'articolo 25-quinquies, successivamente integrato dalla Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 che ha introdotto il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ed in particolare:

- 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 di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);

- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
  - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
  - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
  - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
  - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- x. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del Mercato,** previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-sexies, ed in particolare:
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)
  - manipolazione del mercato (art. 185 TUF).
- xi. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro,** introdotti dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, così come previsti dall'articolo 25-septies del Decreto, ed in particolare:
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- xii. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,** introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-octies e relative modifiche introdotte dalla *Legge del 15/12/2014 n. 186 Articolo 3* in particolare:
- ricettazione (art. 648 c.p.);
  - riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
  - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
  - autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- xiii. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore,** introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-novies, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:
- art. 171, 1° comma, lett. a-bis), e 3° comma, Legge n. 633/1941;
  - art. 171-bis, 1° e 2° comma, L. n. 633/1941;
  - art. 171-ter, 1° comma, lett. a), b), c), d), e), f), f-bis), h), L. n. 633/1941;
  - art. 171-ter, 2° comma, lett. a), a-bis), b), c), L. n. 633/1941;
  - art. 171-septies, L. n. 633/1941;
  - art. 171-octies, L. n. 633/1941.
- xiv. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria,** introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-novies:
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**xv. Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale", che vengono di seguito elencati :

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

L'articolo 3 della Legge 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: *a*) sia commesso in più di uno Stato; *b*) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; *c*) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; *d*) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

**xvi. Reati Ambientali**, introdotti dall'articolo 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha inserito l'articolo 25-undecies del D.Lgs. 231/01, modificato dalla Legge 68 del 2015, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:

- 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.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.);
- art. 137 della Legge 152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- art. 256 della Legge 152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- art. 257 della Legge 152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- art. 258 della Legge 152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;

- art. 259 della Legge 152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- art. 260-bis della Legge 152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- art. 279 della Legge 152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali;
- artt. 1, 2, 3-bis e 6 della Legge 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- art. 3 della Legge 549 del 23 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione, alla detenzione e alla commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono;
- artt. 8 e 9 della Legge 202 del 6 novembre 2007, correlati all'inquinamento provocato dalle navi.

**xvii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto dal D.Lgs. 109/2012 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2009/52/CE, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-duodecies che prevede la responsabilità dell'Ente per i seguenti reati:

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 2, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 286/1998);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. 286/1998).

**xviii. Razzismo e xenofobia**, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167 e modificato dal D. Lgs. 21/2018, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-terdecies che prevede la responsabilità dell'Ente per il seguente reato:

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 c.p.).

**xix. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotto dalla L. 29/2019, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-quaterdecies che prevede la responsabilità dell'Ente per i seguenti reati:

- frodi in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

**xx. Reati tributari**, introdotti dalla L. 157/2019, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-quinquesdecies che prevede la responsabilità dell'Ente per i seguenti reati:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determini un passivo fittizio uguale o superiore a 100.000 Euro (art. 2, comma 1, D. Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determini un passivo fittizio inferiore a 100.000 Euro (art. 2, comma 2-bis, D. Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000);

- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100.000 Euro (art. 8, comma 1, D. Lgs. n. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100.000 Euro (art. 8, comma 2-bis, D. Lgs. n. 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. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020].

**xxi. Reati di contrabbando**, introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-sexiesdecies che prevede la responsabilità dell'Ente per i seguenti reati:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

## 1.4 Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

1. amministrative pecuniarie;
2. interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

1) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a 100, né superiore a 1000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa Euro 258,23 ad un massimo di circa Euro 1.549,37. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente*".

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità; (riduzione della sanzione pecuniaria a ½ e comunque non superiore ad €103.291,00);
- 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 adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato

e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da  $\frac{1}{3}$  a  $\frac{1}{2}$ );

- 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 adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da  $\frac{1}{2}$  a  $\frac{2}{3}$ );

2) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, ossia:

- *“l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*<sup>3</sup>.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, “si ha reiterazione quanto l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando 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”.*

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

3) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

4) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale a cura della Cancelleria del Giudice competente.

### **1.5 Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa**

Il D. Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- *“l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (d'ora innanzi, per brevità, il “Modello”);
- *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”* (d'ora innanzi, per brevità, l'“OdV”);
- *“le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”;*

- *“non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”.*

Per i reati commessi da **Soggetti Sottoposti** all'altrui direzione, articolo 7 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che *“la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*. In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre *“se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

Per il Decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Per la prevenzione dei reati il Modello deve:

- *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”;*
- *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente, in relazione ai reati da prevenire”, nonché “obblighi di informazione” nei confronti dell’OdV;*
- *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”;*
- *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”;*
- *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.*
- Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, si prevede:
- *“una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nelle attività”;*
- l'effettiva applicazione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.*

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi (*“risk management”*), attualmente implementato e gestito dalla FedEx Express Italy S.r.l. in accordo con quanto previsto dalle policy di gruppo.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede infine che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al

Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

### **3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di FedEx Express Italy S.r.l.**

#### **2.1. Le finalità del Modello**

Il Modello predisposto da FedEx Express Italy S.r.l. (d'ora innanzi, per brevità, "FedEx" o la "Società") sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di FedEx, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che FedEx non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

#### **2.2. Il concetto di rischio accettabile**

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. È infatti esclusa la responsabilità amministrativa dell'Ente nel caso in cui, le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

#### **2.3. La costruzione del Modello e la sua adozione**

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle "*Linee Guida per la costituzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*" elaborate da Confindustria ed approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al 31 luglio 2014, la redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di numerose interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o "strumentali" alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato").

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di aggiornare il presente Modello con l'integrazione della Parte Speciale relativamente ad altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01 e considerate rilevanti per la Società.

Il Modello sarà adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, alle più importanti ed innovative linee giurisprudenziali, nonché in base agli accadimenti concreti che avranno luogo nella vita della società e che verranno ritenuti rilevanti i fini dell'applicazione del presente Modello.

#### **2.4. I documenti connessi al Modello**

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello le policy e le procedure della Società e del gruppo FedEx cui la Società stessa appartiene, applicabili ai processi aziendali e alle unità organizzative della Società operanti nelle Aree a Rischio Reato.

L'elenco delle principali policy e procedure aziendali e di Gruppo applicabili alla Società e in vigore sono disponibili su repository dedicate.

La Società ha implementato un sistema di deleghe e poteri decisionali al fine di garantire un'efficace distribuzione dei compiti al proprio interno. Tale sistema, che forma anch'esso parte integrante e sostanziale del presente Modello, è sintetizzato nel documento "Representation Powers in FedEx Express Italy S.r.l." messo a disposizione dei dipendenti della Società, costantemente aggiornato anche sulla base delle indicazioni ricevute dal Gruppo. Tale sistema è compatibile con il sistema delle procure legali ed è fondato su un approccio che prevede, tra le altre cose, diversi livelli di approvazione, l'esistenza di soglie finanziarie a seconda della posizione ricoperta all'interno della società e la sottoscrizione di una serie di atti considerati di maggiore rilevanza da parte di due rappresentanti o procuratori della società.

La Società ha provveduto anche ad attribuire procure ai manager designati secondo i ruoli previsti dalla normativa 81/2008 (Datore di lavoro, Dirigente della Sicurezza, RSPP, Preposto)

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento di sintesi composto da una parte generale e da una o più parti speciali, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che sono stati già implementati e/o che verranno

successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

D'ora innanzi per brevità le policy, le procedure, le linee guida, i protocolli ed il sistema delle deleghe sopra citati verranno cumulativamente indicati come le "Procedure".

## **2.5. Gestione delle risorse finanziarie**

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 2.4. si evidenzia che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D. Lgs. n. 231/01 tra le esigenze a cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

## **2.6. Punti cardine del Modello**

Oltre a quanto già sopra indicato si debbono ritenere quali elementi fondanti l'apparato regolato dal presente Modello:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole di condotta e delle procedure istituite ad ogni livello aziendale;
- la verifica delle cosiddette "aree di rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito, alla luce delle premesse metodologiche, deve ritenersi maggiore la possibilità di commissione di reati;
- le funzioni di vigilanza e controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la definizione dei poteri autorizzativi propri delle responsabilità assegnate;
- la verifica periodica del funzionamento del Modello ed il suo aggiornamento;
- un adeguato sistema sanzionatorio.

## **4. L'Organismo di Vigilanza**

### **3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/01, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

1. autonomia ed indipendenza;
2. professionalità;
3. continuità d'azione.

#### **1) Autonomia ed indipendenza**

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ossia al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

#### **2) Professionalità**

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Come chiarito nelle Linee Guida Confindustria 2014 i membri dell'OdV devono essere in possesso di solide competenze nei processi di controllo interno, nella valutazione e contenimento dei rischi e competenze giuridiche in particolare penalistiche. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### **3) Continuità d'azione**

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza

richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

### **3.2. Composizione dell'Organismo di Vigilanza, nomina e durata**

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica tre anni; ciascun membro potrà essere rinominato anche per i mandati successivi.

In considerazione della realtà aziendale e della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, lo stesso è composto in forma collegiale da tre membri, di cui:

- due membri interni alla Società/Gruppo, aventi competenze specifiche in materia legale, di controllo interno e di *compliance*;
- un professionista esterno avente competenze penalistiche, aziendalistiche/organizzative.

La scelta di designare quali componenti dell'OdV i soggetti poc'anzi indicati ha la finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione sopra richiamati. Inoltre, si ritiene che tale composizione risponda alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" emanate da Confindustria in data 7/3/2002 aggiornate in data 31.07.2014.

Infine, la costituzione collegiale dell'OdV garantisce migliore efficacia ed efficienza decisionale rispetto ad un organo monocratico.

Fermo restando quanto sopra, una volta insediato l'OdV provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno avente ad oggetto i criteri di funzionamento e di votazione ai fini dell'assunzione delle decisioni di tale organo, nonché a stabilire il piano delle attività da svolgere.

### **3.3. Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello;
- aggiornare la cosiddetta mappatura del rischio, individuando le nuove aree di potenziale commissione di fattispecie di reato;
- vigilare sul sistema delle deleghe di funzioni al fine di garantire l'efficacia del presente Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre FedEx al rischio di reato;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree maggiormente a rischio. A tal fine l'OdV deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle suddette attività e deve avere libero accesso alla completa documentazione aziendale nel rispetto delle normative vigenti; coordinarsi altresì con i responsabili delle altre funzioni aziendali per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure. A questo scopo, il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'OdV specifici poteri di spesa.

### **3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi sociali

e dei consulenti in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di FedEx ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso devono essere considerate le seguenti prescrizioni:

- i dipendenti e gli organi societari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da FedEx;
- i consulenti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/01 nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente. I consulenti sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni del presente Modello commesse da parte dei dipendenti che rispondono gerarchicamente ai dirigenti stessi.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta FedEx, i suoi dipendenti od i componenti degli organi sociali; il risultato di ispezioni e controlli effettuati da parte delle competenti autorità pubbliche di vigilanza e controllo del mercato regolamentato;
- le richieste di assistenza legale inoltrate a FedEx da parte dei dipendenti, ai sensi del relativo CCNL, in caso di avvio di un procedimento giudiziario di carattere penale nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali o di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/01;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello [si richiama in tal senso la Procedura aziendale riguardante la richiesta e l'irrogazione di sanzioni disciplinari];
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a FedEx a seguito dell'aggiudicazione di gare pubbliche;
- i progetti a cui FedEx partecipa che prevedono finanziamenti pubblici erogati dalla Comunità Europea, Stato italiano e/o Enti locali;

- i contratti commerciali sottoscritti con società pubbliche e/o a partecipazione pubblica senza che gli stessi siano assegnati attraverso procedura di gara d'appalto;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale e i rapporti dell'ufficio internal Audit di gruppo (in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società);
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali, ove rilasciati;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Inoltre, viene predisposto un canale di comunicazione appositamente dedicato all'OdV al fine di agevolare il processo di comunicazione e/o informazione da parte dei dipendenti in possesso di notizie rilevanti relative alla commissione dei reati o a comportamenti contrari ai principi del presente Modello, o qualsiasi altro flusso informativo sopra elencato. La casella E-mail dell'OdV è [odvfei@fedex.com](mailto:odvfei@fedex.com).

L'OdV deve garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante stesso, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere

### **3.5. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza**

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso, fatta salva la possibilità per l'OdV di effettuare ulteriori verifiche a sorpresa;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che al Consiglio di Amministrazione, anche al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività. Le relazioni dell'OdV sono registrate in apposito registro custodito dall'OdV.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'OdV opererà periodicamente:

- verifica sugli atti: procederà ad un controllo dei principali atti societari e dei contratti conclusi nell'ambito delle aree maggiormente a rischio;
- verifica delle procedure: procederà a verificare l'effettivo funzionamento e la reale applicazione del Modello. A tal fine verrà redatto dall'OdV un report di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i Vertici Apicali della Società ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione.

#### **4. Formazione del personale e diffusione del modello**

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'OdV è tenuto a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello. A questo proposito, l'OdV coopererà alla predisposizione della necessaria documentazione.

Si precisa che le attività di formazione dovranno essere effettuate con gradi di approfondimento e modalità diversi a seconda dei soggetti destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, la formazione nei confronti del personale dipendente e/o con funzioni di rappresentanza potrà avvenire sulla base di uno o più incontri preliminari relativi al D.Lgs 231/01 e ai contenuti e modalità di adozione del presente Modello, di seminari di aggiornamento periodici e, per i neo assunti, di consegna delle Policy FedEx e la firma per presa visione/accettazione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, l'organizzazione di FedEx, in stretta cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la diffusione del Modello.

Per quanto attiene la comunicazione, è opportuno che ai soggetti esterni a FedEx (es.: consulenti, partners commerciali, ecc.) siano fornite apposite informative sul Codice di Condotta, sulle politiche e le procedure, in corso di adozione da parte della Società.

## **5. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate**

### **5.1. Principi generali**

FedEx prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni ivi descritte prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte da FedEx in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative Procedure, ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con FedEx e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

### **Rapporti di lavoro subordinato**

Per tale tipologia di rapporti, il Sistema sanzionatorio-disciplinare che costituisce parte integrante del Modello, ai sensi dell'art. 2106 codice civile, integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i CCNL applicati al personale dipendente.

Il sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 codice civile.

### **Rapporti con altri soggetti**

Nell'eventualità in cui qualsiasi terzo con cui la Società venga in contatto (indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto), con espressa esclusione dei soli lavoratori subordinati, violi le norme e le disposizioni previste dal presente Modello e dalle relative Procedure troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale, i cui principi generali dovranno ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali sottoscritti con i soggetti interessati.

## **5.2. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni**

Le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

## **5.3. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio**

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle Procedure integranti il medesimo che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure o richiesti dalla legge che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

Nella gestione dei procedimenti disciplinari FedEx opera in conformità alla disciplina dettata dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori e dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni: questi forniscono principi uniformi ai fini dei provvedimenti disciplinari con specifica indicazione per ciascun evento/violazione delle tipologie dei provvedimenti disciplinari da applicare. Al fine di rendere maggiormente comprensibili le modalità di svolgimento di un procedimento disciplinare, FedEx ha, inoltre, sviluppato e

implementato la Procedura N08 inerente alla richiesta e irrogazione di sanzioni disciplinari. Questi principi (normativi, contrattuali e aziendali) troveranno piena applicazione anche in caso di irregolarità riconducibili a quanto contenuto nel D. Lgs. 231/01

## **5.4. Sanzioni**

### **5.4.1 Principi generali**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne che integrano il Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda e, segnatamente, dalla competente Direzione - Risorse Umane, in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano integrare.

### **5.4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni ed eventuali normative speciali applicabili.

Ciò premesso, il sistema disciplinare aziendale prevede le seguenti sanzioni disciplinari:

- il rimprovero verbale o scritto;
- la multa (da 1 a 3 ore);
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (da 1 a 10 giorni);
- il licenziamento per giusta causa.

In particolare, qualora l'OdV riscontri irregolarità disciplinarmente rilevanti provvederà a segnalarle con tempestività alla Direzione Risorse Umane, affinché possa essere attivato il relativo procedimento disciplinare. Nell'irrogare la sanzione disciplinare, la Direzione Risorse Umane terrà conto della gravità e del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le indicazioni ricevute dall'OdV.

### **5.4.3 Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Documento o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, tenuto conto della gravità della violazione, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato.

#### **5.4.4 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci**

La violazione del Modello da parte di Amministratori della Società va denunciata senza indugio all'OdV dalla persona che la rileva.

Nel caso in cui la denuncia non si rilevi manifestamente infondata, l'OdV ne informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvede ad investire della questione gli organi da essi presieduti. Si applica l'articolo 2392 del codice civile.

#### **5.4.5 Misure nei confronti di soggetti esterni, quali Collaboratori esterni, Soci in società partecipate da FedEx, Fornitori e Partners**

La violazione del Modello da parte di Collaboratori esterni alla Società e di Fornitori di beni e servizi è causa di risoluzione del contratto.

Tale circostanza è esplicitamente contenuta in ciascun contratto in cui la Società sia parte.

La violazione va denunciata senza indugio all'Amministratore Delegato della Società da chi la rileva.

Se la denuncia è fondata l'Amministratore Delegato ordina l'immediata risoluzione del contratto e ne dà notizia all'OdV.

Egli dà ugualmente notizia all'OdV dei casi in cui egli non proceda a risolvere il contratto perché ritiene non fondata la denuncia o perché la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

## **6. Il Codice di Condotta**

Il Codice di Condotta contiene le regole di natura etica e di comportamento da osservarsi da parte di tutti i destinatari del Modello nell'ambito delle attività aziendali.

Il Codice di Condotta costituisce parte integrante del Modello.

I principi etici in esso contenuti rilevanti per i temi trattati nella parte generale e nella parte speciale del Modello, costituiscono le regole comportamentali base per il corretto e legittimo esercizio delle attività aziendali.