



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO  
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

*(Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2025)*

## **INDICE**

<b>1. PARTE GENERALE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PARTE SPECIALE.....</b>	<b>31</b>
<b>3. CODICE ETICO.....</b>	<b>81</b>
<b>4. ALLEGATI</b>	
<b>4.1 CATALOGO DEI REATI.....</b>	<b>98</b>
<b>4.2 LIBRO DEI REATI - AREE DI RISCHIO.....</b>	<b>193</b>
<b>4.3. INDICAZIONI GENERALI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>202</b>

# **PARTE GENERALE**

**DEFINIZIONI:**

**Codice Etico:** il codice etico e di comportamento adottato dalla Società.

**Collaboratori:** soggetti non dipendenti della Società, tra i quali i soggetti eventualmente distaccati presso la stessa da enti pubblici o privati o, comunque, di medesima provenienza e operanti in funzione di convenzioni/intese e inquadrati, sia pure temporaneamente, nell'organigramma aziendale, eventuali volontari e/o comunque tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società; tecnici esterni che collaborano con la Società per eventuali progetti a breve e lungo termine.

**Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

**Decreto:** il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive sue modificazioni o integrazioni.

**Destinatari:** i soggetti destinatari del Modello di Organizzazione, ossia i membri dell'organo amministrativo, i Dipendenti, i Collaboratori, oltre coloro che intrattengono rapporti contrattuali, onerosi o gratuiti con la Società, cui il Modello di Organizzazione si rivolge.

**Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

**Modello o Modello di Organizzazione:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo redatto e implementato ai sensi del Decreto.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

**P.A.:** Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e/o gli incaricati di pubblico servizio.

**Partner:** le parti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

**Società:** KAPP LOGISTICS & SERVICES S.R.L., con sede in Magenta (MI), Via Milano 77.

**Soggetti Apicali o Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

**Stakeholder:** soggetti (individui, gruppi, organizzazioni, istituzioni) il cui apporto è richiesto per la realizzazione della *mission* aziendale della Società o che comunque hanno interesse al perseguitimento di essa. Sono considerati Stakeholder, in via generale, tutti coloro i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti o indiretti dell'attività d'impresa della Società.

## **PREMessa**

La Società opera nel settore della logistica, occupandosi in particolare di: offrire servizi di logistica di magazzino, trasporto e *facility management* alle imprese; attivare soluzioni di magazzino che rispettano le normative e promuovono un ambiente di lavoro sicuro; massimizzare la produttività dei propri *partners* commerciali valutando costantemente le esigenze e le priorità del lavoro; organizzare le risorse dei propri *partners* commerciali per ridurre gli sprechi e fornire loro un servizio di qualità per i propri clienti.

La Società, in relazione alla disciplina della responsabilità amministrativa prevista per gli Enti ai sensi del Decreto e alla verifica costantemente svolta sulla funzionalità ed efficacia del Modello nel corso del tempo, ha inteso procedere ad una implementazione del Modello, anche in relazione alle più recenti modifiche normative al Decreto.

Nella redazione di tale documento si è tenuto innanzitutto conto della normativa di riferimento e delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno della Società, in quanto ritenuti idonei a contribuire alla prevenzione della commissione di atti illeciti in genere - inclusi quelli previsti dal Decreto - nonché dei principi di comportamento già in essere, oggi contenuti nel Codice Etico.

Il Modello di Organizzazione è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive:

- il regime di responsabilità dell'Ente;
- la funzione del Modello di Organizzazione;
- le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- i flussi informativi intercorrenti tra la Società e l'Organismo di Vigilanza;
- la procedura di segnalazione degli illeciti;
- l'attività di formazione di Soggetti Apicali, Collaboratori e Dipendenti;
- il sistema sanzionatorio.

La Parte Speciale descrive:

- le fattispecie delittuose che determinano la responsabilità dell'Ente;
- i presidi e le procedure individuate al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati all'interno delle diverse aree di competenza della Società.

La Parte Speciale è corredata a sua volta da tre allegati: il Catalogo dei reati, il Libro dei reati (con l'individuazione specifica delle aree di rischio della Società) e le Indicazioni generali in materia di Anticorruzione.

Il Modello è stato rivisto a seguito dell’analisi delle specifiche attività che caratterizzano l’ambito di operatività della Società (*risk assessment*), anche con riferimento ai nuovi c.d. reati presupposto di recente introduzione normativa. In base a quanto emerso da tale analisi, le attività che presentano profili di rischio circa la commissione di una delle ipotesi di reato di cui al Decreto sono, ad oggi, esclusivamente riferibili alla Parte Speciale del Modello.

Laddove nuove ragioni attinenti a modifiche dell’assetto organizzativo e societario, valutazioni di opportunità e possibili futuri interventi legislativi dovessero rendere indifferibile un nuovo aggiornamento o un’integrazione del Modello, la Società si impegna ad assumere ogni idonea iniziativa in merito ai fini preventivi di legge.

\* \* \*

## 1. **INTRODUZIONE AL DECRETO**

### 1.1 **IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

Il Decreto, emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli Enti in relazione a una serie di reati tassativamente elencati.

Ai sensi del Decreto un “Ente” è tale se ha: 1) un interesse distinguibile da quello della persona fisica; 2) una sua organizzazione; e 3) un patrimonio autonomo a esso riconducibile.

Il Decreto, inoltre, si inserisce in un contesto di attuazione di obblighi internazionali<sup>1</sup> e - in linea con i sistemi normativi di molti Paesi europei - istituisce nel nostro ordinamento la responsabilità della *societas*, per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli Enti, da parte dei Soggetti Apicali o dalle persone fisiche sottoposte alla loro direzione o vigilanza. La responsabilità degli Enti, peraltro, si configura anche in riferimento ai reati commessi all’ester, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui i reati sono stati posti in essere e l’Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale (ossia la sede effettiva, dove si svolgono le attività amministrative e di direzione). Con la Legge 16 marzo 2006, n. 146, infatti, si è introdotto anche nell’ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti il concetto di reato “transnazionale”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> La Legge 29 settembre 2000, n. 300 ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione che coinvolga funzionari della Comunità europea e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali e ottempera agli obblighi previsti dalla normativa internazionale e comunitaria, che dispone appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa.

<sup>2</sup> Ai sensi dell’art. 3 della Legge n. 300/2000 si considera reato transnazionale “il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 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)

La Società è senza dubbio qualificabile come Ente ai sensi del Decreto e, quindi, potrebbe risultare imputabile in quanto responsabile degli illeciti previsti dal Decreto e, conseguentemente, essere sanzionata ai sensi dello stesso se gli stessi sono stati commessi “*nel suo interesse o vantaggio*”<sup>3</sup>.

Quanto alle sanzioni previste dal Decreto, queste sono sia di tipo *pecuniario*, sia di tipo *interdittivo*: tra queste ultime le più gravi sono la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrattare con la P.A. (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni pecuniarie si applicano quando l’Ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Le sanzioni pecuniarie, ai sensi del Decreto, sono determinate in base a quote, il cui numero varia da un minimo di 100 a un massimo di 1000, con un importo per singola quota che va da € 258,23 a € 1.549,37. Il giudice stabilisce il numero di quote e l’importo di ciascuna, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’ente e di altri fattori.

Le sanzioni interdittive, invece, possono essere applicate soltanto in relazione agli illeciti per i quali sono specificamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l’Ente abbia tratto dall’illecito un profitto di rilevante entità e l’illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, oppure da soggetti sottoposti all’altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell’illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell’Ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un’eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possono essere applicate, su richiesta del pubblico ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini preliminari.

Nei confronti dell’Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato). Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore

---

orvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno stato; d) orvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”.

<sup>3</sup> Si tratta di concetti non facilmente intelligibili e per la cui interpretazione si è sin da subito acceso un importante dibattito dottrinale e giurisprudenziale. In sede di giurisprudenza di merito si è sostenuto che il criterio del **vantaggio** faccia riferimento al conseguimento, in concreto, di un’utilità economica, laddove quello dell’**interesse** implicherebbe unicamente la finalizzazione del reato ad una utilità, senza anche richiedere l’effettivo conseguimento della stessa (cfr. *inter alia*, Trib. riesame Milano, ord. 20 dicembre 2004).

equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Inoltre in determinati casi, qualora vengano applicate sanzioni interdittive, può essere disposta dal Giudice penale la pubblicazione della sentenza di condanna, misura accessoria capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'Ente.

Infine, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice penale – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente – ha la facoltà di nominare un Commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni in argomento possono essere applicate all'Ente esclusivamente dal Giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da parte di soggetti qualificati (soggetti apicali o ad essi sottoposti) e la valutazione di non idoneità del modello organizzativo applicato o la sua mancata esecuzione.

I reati devono essere commessi e consumati da soggetti apicali, dipendenti o collaboratori nell'interesse o a vantaggio dell'Ente<sup>4</sup>. L'interesse e il vantaggio dell'Ente, che il Decreto prevede quali requisiti alternativi per la configurazione della responsabilità in parola, corrispondono a concetti da intendersi sussistenti in modo oggettivo, quindi anche laddove non siano stati previsti dal soggetto agente che ha commesso il reato di cui al Decreto. Pertanto, non rileva l'atteggiamento o l'intento del soggetto che commette il reato, ma rileva il fatto che quel reato abbia comunque consentito un vantaggio per l'Ente.

La responsabilità dell'Ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune. In ogni caso, la responsabilità dell'Ente e quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al Giudice penale. Inoltre, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile (nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati

---

<sup>4</sup> Il Legislatore, all'art. 5 del Decreto, individua tali soggetti come segue: a) *"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 da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (c.d. soggetti apicali); b) *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (c.d. sottoposti).

requisiti, il Legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Tale condizione si identifica con una “colpa di organizzazione”, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. In buona sostanza, l'Ente sarà chiamato a rispondere nel processo penale della sua colpa di organizzazione per non aver adottato un modello organizzativo capace di evitare la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali, dei Dipendenti o Collaboratori.

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i Soggetti Apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'Ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i sottoposti, poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'Ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati sanzionati sulla base del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto<sup>5</sup>.

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi (tassativamente previsti) di cui al Decreto e destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello, al Catalogo Reati e al Libro dei Reati (allegati al Modello) per una disamina più approfondita.

## 1.2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE AI SENSI DEL DECRETO

Come già rappresentato, secondo l'impostazione generale del Decreto, l'Ente risponde solo se non ha adottato le misure necessarie a impedire la commissione di illeciti del tipo di quello realizzato.

Tuttavia, l'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede una forma specifica di “esonero” da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

---

<sup>5</sup> Dispone l'art. 26 del Decreto: “*1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. 2. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*”.

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

L'esonero dalla responsabilità dell'Ente passa, quindi, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il Giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'Ente è responsabile qualora non dimostri: (i) di avere adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a impedire reati della specie di quello commesso; (ii) di avere istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa, vigilanza e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza di tale modello; (iii) che il reato sia stato commesso per fraudolenta elusione del modello da parte del soggetto apicale infedele.

Quando, invece, il fatto è commesso da sottoposti, dovrà essere provato che la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza da parte dei soggetti apicali; questi obblighi, tuttavia, non possono ritenersi violati se prima della commissione dell'illecito l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quanto all'efficacia del Modello di organizzazione, il Legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio o *risk assessment*);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione.

Con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 il nostro Legislatore ha recepito la Direttiva (UE) n. 2019/1937 riformando il settore delle segnalazioni di violazione della normativa nazionale/europea che ledono l'interesse o l'integrità delle P.A. o dell'Ente privato (c.d. *whistleblowing*), che in tal modo ha assunto una portata molto più ampia rispetto alla legge previgente (cfr. Legge 30 novembre 2017, n. 179, rubricata *'Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato'*).

Infatti, l'obbligo di attivare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea è esteso oggi, oltre che a tutti gli Enti pubblici, anche a quelli privati che: i) nell'ultimo anno abbiano impiegato in media almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (a prescindere dal settore di appartenenza); ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati; iii) abbiano adottato Modelli di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori subordinati.

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati i Modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di reato/illecito amministrativo considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e successive modifiche - laddove necessario - in relazione alle violazioni effettivamente verificatesi e agli eventuali mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ**

### **2.1      OBIETTIVI PERSEGUITI**

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività - nell'ambito del perseguimento della conduzione degli

affari e gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano - ha posto in essere le attività necessarie per completare l'implementazione del proprio Modello di Organizzazione in conformità con quanto previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione (e i successivi aggiornamenti) del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari, e di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

È fatto obbligo anche agli Stakeholder e ai Partner di attenersi alle prescrizioni contenute nel Modello e di osservare gli obblighi informativi necessari al fine di verificare la conformità del loro operato alle prescrizioni stesse. Copia del Modello, dei documenti a esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede legale della Società ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla. Una copia della Parte Generale del Modello e del Codice Etico è pubblicata sul sito *internet* della Società (<https://kapplogistics.it>).

La Società provvede a comunicare a ciascun soggetto, tenuto a rispettare il Modello di Organizzazione, le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione in concreto esercitata (cioè, all'occorrenza, anche attraverso specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di riferimento).

Al Modello di Organizzazione sono attribuite le seguenti funzioni primarie:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata dalla Società in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria *mission aziendale*;
- dotare la Società di strumenti di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, a fini di un’adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, quale che sia il rapporto – anche temporaneo – che li lega alla stessa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni.

La presente versione del Modello è stata aggiornata tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto e alle funzioni sopra elencate, le Linee Guida di Confindustria (e, in particolare, l'ultimo aggiornamento risalente a giugno 2021), la Circolare Assonime n. 15 del 28 maggio 2012 (“*Reati ambientali e responsabilità amministrativa degli Enti*”) e successive modifiche e integrazioni, la circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012 (Vol. III), la Guida Operativa di ottobre 2023 di Confindustria riguardante “*La nuova disciplina del whistleblowing*”, i più recenti orientamenti giurisprudenziali e dottrinali in materia e le specifiche attività e la storia commerciale della Società. Resta inteso, tuttavia, che l’eventuale scelta di non seguire in alcuni punti specifici linee guida o circolari non inficia la validità del presente Modello di Organizzazione.

## **2.2 FUNZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

Lo scopo del Modello adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al Decreto, attraverso una preventiva analisi delle attività aziendali, l’individuazione delle aree d’attività più esposte a rischio di reato, nonché l’analisi delle procedure organizzative e il loro adeguamento alle esigenze di prevenzione e di controllo.

Con l’adozione del Modello, la Società si propone, dunque, le seguenti finalità:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un’ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari fornendo regole di comportamento cui uniformarsi;
- introdurre una prassi che, in caso di inserimento di nuovi reati-presupposto o di modifica/ampliamento delle attività aziendali, consenta di individuare le aree di rischio nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell’attività di analisi delle aree sensibili;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale nei propri confronti e, sul piano amministrativo, nei confronti della Società;

- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società si attiene;
- prevedere la programmazione della formazione dei propri Dipendenti;
- regolare le procedure per l'aggiornamento del Modello.

### **2.3 PRESIDI E CONTROLLO**

La Società, mediante il presente Modello, ha rivisto, rielaborato e adottato (laddove si sia reso necessario) i presidi *ad hoc* per evitare che possa essere sancita una sua responsabilità in relazione a condotte di rilevanza penale dei Soggetti Apicali, dei Dipendenti, dei Collaboratori e del suo personale in generale.

Data la semplicità dell'organigramma e della struttura gerarchica della Società, in essa sono stati formalmente definiti i singoli compiti e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio.

Le responsabilità decisionali, i poteri autorizzativi e di firma sono puntualmente indicati, nonché le soglie di approvazione delle spese sono stabilite in modo da non attribuire poteri discrezionali di spesa. Ogni transazione od operazione sono verificabili, documentati e tracciati in ogni passaggio.

Sono infine previste fasi di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

Pertanto, il controllo *ad hoc* svolto dall'OdV al fine di verificare il funzionamento del Modello viene integrato dalla verifica da parte degli organi competenti e dello stesso OdV dell'attuazione del sistema organizzativo adottato dalla Società.

### **2.4 AGGIORNAMENTO E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

La presente versione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del **30 maggio 2025**, a seguito di un procedimento che ha considerato le nuove fattispecie introdotte via via dal Legislatore, le ultime novità normative che hanno comunque modificato il Decreto<sup>6</sup>, nonché gli orientamenti giurisprudenziali progressivamente affermatisi.

---

<sup>6</sup> Si fa riferimento ai provvedimenti più recenti che hanno esteso i c.d. reati presupposto. In particolare, il d.l. 26 ottobre 2019 n. 124 (c.d. Decreto Fiscale; intitolato “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”), convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, ha esteso la responsabilità *ex d. lgs. n. 231/01* ai c.d. reati tributari,

L'adozione del Modello nell'ambito della Società è stata attuata mediante:

- a. **la revisione e l'implementazione del Modello di Organizzazione**, a opera della Società, anche con l'ausilio di un consulente esterno e con la successiva attività sistematica che sarà svolta dall'OdV;
- b. **l'approvazione del Modello di Organizzazione**, tramite decisione del Consiglio di Amministrazione della Società;
- c. **L'applicazione e verifica dell'applicazione del Modello di Organizzazione**, rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società e, in particolare, al suo Presidente. In ogni caso, la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel Modello, costituiscono anche un obbligo e un dovere di tutto il personale della Società. Restano compito primario dell'OdV le attività di verifica e di controllo in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione adottato dalla Società.

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o per conto di essa, ai Destinatari, tra cui i Soggetti Apicali, gli Stakeholder, i Consulenti, i Dipendenti, i Collaboratori e i Partner.

## 2.5 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto, dedica la sezione II del capo II (Artt. 28-33), alle vicende modificative dell'Ente, disciplinando distintamente i casi di: (a) trasformazione; (b) fusione; (c) scissione dell'Ente.

---

introducendo *ex novo* in quest'ultimo l'art. 25 *quinquiesdecies*. Ancora, il Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2020 ha approvato in esame definitivo il decreto legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (Direttiva PIF), pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.177 del 15 luglio 2020. Il provvedimento ha avuto notevole impatto sul Decreto, disponendo l'introduzione nel catalogo dei c.d. reati presupposto delle seguenti fattispecie: frode nelle pubbliche forniture, *ex art. 356 c.p.*; frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo, *ex art. 2, comma 1, L. n. 898/1986*; peculato, *ex art. 314, comma 1 c.p.* (esclusa l'ipotesi di uso momentaneo del bene); peculato mediante profitto dell'errore altrui, *ex art. 316 c.p.*; abuso d'ufficio (*ex art. 323 c.p.*). Viene inoltre previsto che i reati contro la pubblica amministrazione, richiamati dall'art. 24 del Decreto, comportino la responsabilità dell'ente anche se commessi a danno dell'Unione Europea. In attuazione della Direttiva PIF, è stato peraltro inserito un nuovo comma 1-*bis* all'art. 25-*quinquiesdecies*, che dispone la punibilità delle persone giuridiche per le gravi frodi IVA (carattere transazionale ed evasione non inferiore a 10 milioni di €) in ipotesi di dichiarazione infedele (art. 4 D. lgs. n. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D. lgs. n. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-quater D. lgs. n. 74/2000). Ancora: i) è stato aggiunto al Decreto un nuovo art. 25-*sexiesdecies*, rubricato "*Contrabbando*", che prevede sanzioni pecuniarie e interdittive per i reati di cui al "*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale*" (D.p.r. n. 43/1973), poi ancora modificato con il D. lgs. 26 settembre 2024, n. 141; ii) sono stati aggiunti al Decreto, dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22, i nuovi art. 25-*septiesdecies*, rubricato "*Delitti contro il patrimonio culturale*", che prevede sanzioni pecuniarie e interdittive per i reati contro il patrimonio culturale e art. 25-*duodecies*, rubricato "*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*", che prevede sanzioni pecuniarie e interdittive per i reati di cui artt. 518-*sexies* e 518-*terdecies* c.p.; iii) il D. lgs. 5 novembre 2024, n. 173 (c.d. Testo unico delle sanzioni tributarie amministrative e penali), attuando la Legge delega n. 111/2023, ha riformato profondamente il diritto penale tributario, intervenendo sul D. lgs. n. 74/2000 e conseguentemente anche sul Decreto.

Nel caso di trasformazione dell’Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Nel caso di fusione, anche nell’eventualità che avvenga per incorporazione, l’Ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione. Nel caso di scissione, rimane in capo all’Ente scisso la responsabilità per i reati commessi anteriormente al perfezionamento della scissione e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall’Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. Tale obbligo è da intendersi circoscritto al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo il caso in cui all’Ente sia stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell’ambito del quale è stato commesso il reato.

### **3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ**

#### **3.1 IDENTIFICAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA**

In attuazione di quanto previsto dall’art. 6 del Decreto, che regola le condizioni di esonero dell’Ente dalla responsabilità, è istituito presso la Società un OdV al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza sul funzionamento, applicazione e osservanza del Modello, nonché quello di curarne l’aggiornamento a seconda delle necessità organizzative o delle novità normative intervenute.

Tale organismo, tipicamente interno alla Società (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto), deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc*. Il suo operato deve essere caratterizzato da autonomia e indipendenza, professionalità (ossia il possesso di competenze tecniche specialistiche di cui l’OdV deve essere dotato) e continuità d’azione (al fine di garantire l’efficace attuazione del Modello).

Lo stesso non può essere fatto coincidere con il rappresentante legale della Società, in quanto figura dotata di poteri gestionali, consultivi, propositivi e di vigilanza. La Legge 12 novembre 2011, n. 183 (c.d. Legge di stabilità 2012) ha introdotto la previsione per cui, nelle società di capitali, il Sindaco, il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per la Gestione “*possono*” svolgere le funzioni dell’OdV.

La Società, tuttavia, in ossequio agli orientamenti dottrinali dominanti, critici rispetto a tale norma, ha ritenuto di dotarsi di un OdV che sia effettivamente autonomo, indipendente, professionale e costantemente operativo<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Si consideri che l’OdV viene nominato, a seconda dell’assetto di *corporate governance*, dal Consiglio di Gestione o dal Consiglio di Amministrazione di una società, mentre sia il Consiglio di Sorveglianza sia il Sindaco e/o il Collegio Sindacale vengono nominati dall’Assemblea dei soci. Si valuti poi che vi sono alcuni reati societari, ricompresi nel catalogo dei c.d.

L'OdV si colloca in una posizione apicale all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando la necessità che ai suoi componenti, se Dipendenti o Collaboratori della Società (non è il caso di specie), non siano assegnati compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni e attività operative, ne condizionerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

In sede di nomina, il Consiglio di Amministrazione determina la durata dell'incarico, di regola non inferiore ai tre anni (salvo motivate eccezioni) e che alla scadenza può essere rinnovato, e decide sugli eventuali compensi dell'OdV. La decisione del Consiglio di Amministrazione assicura l'autonomia e l'indipendenza di tale Organismo nello svolgimento delle sue funzioni, collocandolo in posizione paritetica all'organo di vertice.

L'OdV resta in carica per tutta la durata del mandato (a prescindere dalla durata del mandato del Consiglio di Amministrazione), continuando a svolgere le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo membro. È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'OdV della Società, nominato con decisione del Consiglio di Amministrazione, in relazione alle dimensioni, alla limitata complessità organizzativa e alle attività svolte da Kapp Logistics & Services S.r.l., è composto da un solo membro, che sarà in carica sino alla data del 1° giugno 2028.

### **3.2 INCOMPATIBILITÀ, REVOCÀ E CESSAZIONE**

L'OdV deve essere dotato di peculiari caratteristiche personali: a) professionalità e competenza; b) onorabilità; c) autonomia e indipendenza.

In tal senso:

- non deve avere relazioni di coniugio, parentela, affinità entro il IV grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o con il revisore legale dei conti, ove nominato (il “Revisore”). La Società ha un Revisore Unico;
- non deve svolgere funzioni operative e decisionali tali da porlo in conflitto d'interessi con l'attività svolta, anche al fine di evitare il pericolo di commistioni di ruolo e di salvaguardare l'indipendenza e la loro serenità di giudizio;

---

reati presupposto, ove gli organi di controllo possono risultare soggetti attivi (e quindi in aperto conflitto di interessi con la funzione dell'OdV) e che, di base, negli organi di controllo, vi è anche un difetto di autonomia, di indipendenza, eventualmente di professionalità e sicuramente di continuità di azione.

- non deve essere: il Presidente del Consiglio di Amministrazione o un componente del Consiglio di Amministrazione della Società;
- non deve essere stato condannato con sentenza, anche di primo grado e di patteggiamento, per reati previsti dal Decreto e, comunque, per reati contro il patrimonio e/o contro la Pubblica Amministrazione;
- non deve aver subito condanne a pene che importino l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Vengono fatti salvi i casi di avvenuta estinzione del reato o della pena e i casi di riconosciuta riabilitazione *ex artt. 178, 179 c.p. e art. 683 c.p.p.*

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa. Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, l'OdV non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa. La revoca dell'incarico può essere disposta esclusivamente nel caso in cui nei confronti dell'OdV:

- a. maturi una delle circostanze descritte nell'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, interdizione anche temporanea dai pubblici uffici);
- b. si verifichino situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV;
- c. sopravvenga una delle condizioni di incompatibilità sopra indicate;
- d. sia stata rilevata una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e. nel caso di soggetti interni alla struttura aziendale, si siano verificate le dimissioni, ci sia stato il licenziamento o, comunque, la cessazione del rapporto di lavoro del componente dell'OdV.

È fatto obbligo all'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e, in particolare, al Presidente del Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali deriva la necessità di sostituirlo.

L'Organismo di Vigilanza potrà dimettersi dall'incarico con preavviso di almeno tre mesi e mediante una comunicazione motivata e non generica trasmessa al Consiglio di Amministrazione.

Per almeno 2 anni dalla cessazione della carica l'OdV non può intrattenere rilevanti rapporti di affari con la Società o con altre società controllate o collegate, a eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato o autonomo già esistente prima dell'incarico di OdV.

### **3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV svolge le seguenti funzioni:

- assicurare l'attività di vigilanza sull'applicazione del Modello e sull'osservanza delle relative prescrizioni da parte del Consiglio di Amministrazione, di Dipendenti, Collaboratori, Partner, etc.;
- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati tassativamente previsti dal Decreto;
- curare l'aggiornamento del Modello in relazione a mutamenti aziendali, normativi o a carenze riscontrate in sede di gestione e controllo;
- verificare, in sede di emanazione/aggiornamento delle procedure aziendali, la loro coerenza con le prescrizioni del Modello;
- effettuare verifiche relativamente a operazioni o atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- raccogliere e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- indicare all'organo amministrativo e/o ai Destinatari gli strumenti per l'attuazione del Modello (es. clausole *standard* per fornitori, criteri per la formazione del personale) e verificarne di continuo l'adeguatezza;
- condurre le indagini interne a seguito di violazioni del Modello;
- inoltrare al Consiglio di Amministrazione e, in particolare, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, richiesta di irrogazione di sanzioni e/o promuovere attività formativa in caso si riscontrino violazioni del Modello;
- individuare esigenze formative del personale in relazione alla diffusione dei principi e dei precetti di cui al Decreto e provvedere al fine di soddisfare tali esigenze;
- instaurare un flusso di informazioni con il Revisore, in merito ai controlli effettuati;
- predisporre le relazioni informative per il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- informare il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sull'esito delle istruttorie effettuate sui casi di conflitto di interessi;

- informare il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in merito a eventuali reati di cui sia venuto a conoscenza e ad eventuali carenze del Modello;
- curare i rapporti con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo adeguato supporto informativo, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

L’OdV può effettuare verifiche, richiedere informazioni a Dipendenti e Collaboratori, svolgere indagini, compiere ispezioni, accedere sia ai locali, sia a dati, archivi e documentazione, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto e dal presente Modello.

Le attività attuate dall’OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l’attività di vigilanza espletata dal Consiglio di Amministrazione, posto che all’organo amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all’efficace attuazione del Modello.

In caso di controlli o indagini dell’OdV che rivelino gravi indizi in merito alla possibile commissione di reati da parte del personale della Società, l’OdV potrà, anche ai fini di massima riservatezza, delegare indagini difensive a professionisti esterni.

### **3.4 REPORTING DELL’ODV VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

L’OdV, alla fine di ogni semestre di calendario (30 giugno e 31 dicembre), salvo urgenze e necessità che a suo avviso rendano opportuno il deposito trimestrale, presenta al Consiglio di Amministrazione e, in particolare, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, una relazione informativa scritta in merito all’attuazione del Modello e all’esito delle verifiche svolte e alle iniziative intraprese nel periodo di riferimento. Nella relazione relativa al secondo semestre (ovvero al quarto trimestre) l’OdV evidenzia i fatti più rilevanti e le eventuali anomalie rilevate nel corso dell’intero anno di riferimento.

L’OdV può essere consultato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e, in

particolare, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche; in ogni caso, l'OdV, ognualvolta ne valuti la necessità e/o l'opportunità, potrà informare il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ordine all'attività svolta.

#### **4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV**

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e l'adeguatezza del Modello, all'OdV dovrà pervenire tutta l'informativa necessaria, secondo le modalità stabilite in via generale nelle successive disposizioni e nello schema relativo ai flussi informativi.

##### **4.1 FLUSSI INFORMATIVI DALLA SOCIETÀ VERSO L'ODV**

Tramite le funzioni aziendali e le strutture competenti devono essere trasmessi all'OdV:

- i poteri e le procure conferiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai Dipendenti e Collaboratori della Società;
- l'elenco dei Dipendenti in servizio e dei Collaboratori e Consulenti, comprensivo delle specifiche dei ruoli, dei livelli di inquadramento e di eventuali altre informazioni ritenute utili;
- gli estratti delle delibere del Consiglio di Amministrazione relative ad aggiornamento e modifica del Modello e alla nomina dell'OdV.

L'OdV ha comunque libero accesso agli archivi e agli uffici aziendali per la consultazione e per il rilascio di copie dei verbali delle assemblee dei soci e delle delibere del Consiglio di Amministrazione della Società.

##### **4.2 SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI E CONDOTTE ILLICITE RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO - WHISTLEBLOWING**

La nuova disciplina dettata dal D.lgs. n. 10 marzo 2023 n. 24, che ha recepito la Direttiva (UE) n. 2019/1937 sul c.d. *whistleblowing*<sup>8</sup>, si pone l'obiettivo di proteggere le persone che segnalano (*whistleblowers*) violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle P.A. o dell'Ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

<sup>8</sup> La normativa citata, come detto (cfr. *supra* § 1.2.), prevede l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna per le imprese che: a. hanno impiegato nell'ultimo anno una media di 50 dipendenti; b. operano nei settori c.d. sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 dipendenti; c. adottano modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 dipendenti.

La Società, in ossequio agli obblighi di legge, ha identificato l'OdV quale soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni di cui trattasi.

Qualora un Dipendente o un Collaboratore<sup>9</sup>, nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico o funzione, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, venga a conoscenza di violazioni di legge, del Codice Etico e/o del Modello (e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili) o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, può segnalare tali situazioni inviando comunicazione a mezzo posta raccomandata al seguente indirizzo: **Organismo di Vigilanza di Kapp Logistics & Services S.r.l., Viale Majno 45, 20122 - Milano.** Le segnalazioni potranno essere recepite dall'OdV alternativamente anche a mezzo *e-mail* al seguente indirizzo, cui ha accesso il solo OdV: odv@kapplogistics.it.

Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto ed essere pertinenti, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (quindi, ad esempio, non meri sospetti e/o voci di corridoio).

Le segnalazioni in forma orale sono effettuate all'OdV, ai suoi contatti (segnalati ai Dipendenti nella bacheca della Società e tramite l'apposito *form* sul sito *internet* della Società), attraverso linea telefonica diretta ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato dall'OdV entro un termine ragionevole (*i.e.* non oltre quindici giorni dalla ricezione della segnalazione).

Anche altre categorie di Destinatari (quali, ad esempio, fornitori, clienti, Partner) e chiunque venga in possesso di notizie relative a condotte tese alla commissione di reati o all'effettiva consumazione di reati o, comunque, a comportamenti ritenuti non in linea con quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico possono, comunque, rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per effettuare segnalazioni di violazioni di legge, del Codice Etico e/o del Modello o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, sempre utilizzando i canali sopra indicati. Le segnalazioni pervenute sono gestite dall'OdV assicurando - fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte o accusate erroneamente e/o in malafede (nonché la reputazione del segnalato) - l'assoluta riservatezza sull'identità dei segnalanti, garantendo agli stessi la massima tutela, così come previsto dalla normativa

---

<sup>9</sup> In tali categorie sono ricompresi i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, cioè sia i soggetti in posizione apicale (o che comunque rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della stessa) sia i soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

vigente<sup>10</sup>, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Qualora le segnalazioni ricevute risultino pertinenti, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, viene avviata l'attività istruttoria e di accertamento, attraverso verifiche interne e/o esterne, affinché possano essere assunte opportune azioni correttive (in particolare nelle aree e/o nei processi aziendali interessati dalle segnalazioni), avviati eventuali procedimenti disciplinari oppure intraprese altre iniziative presso le competenti autorità che, a seconda dei casi, saranno considerate opportune e adeguate.

Con riferimento a ciascuna segnalazione, durante l'esecuzione di tutte le attività di verifica previste, all'OdV è assicurata una costante ed adeguata informativa.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni della Società, anche ad essi vengono estesi gli obblighi di riservatezza di legge, qui espressamente previsti, ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno di cui al successivo § 7.4.

L'inosservanza dei principi e delle regole sopra delineate, così come la violazione del generale principio di riservatezza del segnalante o l'adozione di eventuali condotte ritorsive nei suoi confronti, oppure la condotta di coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, comporteranno l'applicazione delle misure sanzionatorie di cui al successivo § 7.4.

#### **4.3 FLUSSI INFORMATIVI DAL REVISORE UNICO ALL'ODV**

Il Revisore Unico anche alla luce delle attività di controllo effettuate, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività, sull'efficacia e sulla corretta attuazione del Modello, riferisce tempestivamente ogni informazione utile e ogni elemento rilevante ai fini del Decreto e, in particolare, ogni violazione del Modello riscontrata ovvero la rilevazione di condotte anomale e/o atipiche.

Il Revisore, inoltre, proporrà all'OdV le modifiche e/o le integrazioni ritenute utili a sanare le irregolarità rilevate ovvero per l'adeguamento del Modello.

I suddetti oneri informativi sono garantiti tramite apposite intese e/o clausole contrattuali.

In ogni caso il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, trasmette all'OdV i *report* periodici che lo stesso riceve dal Revisore.

---

<sup>10</sup> Ci si riferisce al citato D.lgs. n. 10 marzo 2023 n. 24.

#### **4.4 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI**

Oltre alle segnalazioni di cui ai §§ 4.1, 4.2 e 4.3 precedenti, devono essere obbligatoriamente trasmesse all’OdV, note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità inquirente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti e/o Collaboratori in caso di avvio, nei loro confronti, di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- eventuali rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;
- eventuali segnalazioni, in materia di sicurezza e infortuni sul lavoro, delle situazioni di rischio da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- notizie relative all’effettiva applicazione del Modello con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni;
- notizie relative ai procedimenti sanzionatori in capo a esponenti aziendali e alle eventuali misure irrogate, oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di reati o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le modifiche relative all’organizzazione aziendale, tali da incidere sulla struttura o sulle previsioni del Modello.

#### **5. IL CODICE ETICO**

Il Codice Etico rappresenta l’insieme dei valori etici e dei principi di comportamento della Società, ed è rivolto al Consiglio di Amministrazione, nonché a Dipendenti, Consulenti, Collaboratori e Stakeholder. In tale ottica, l’adozione di un Codice Etico costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, principi la cui violazione comporta l’applicazione di sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse.

Il Codice Etico disciplina la diligenza e i comportamenti richiesti ai Destinatari nell’esecuzione delle prestazioni svolte nell’interesse o a vantaggio della Società, ivi inclusi

quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito.

A tale proposito, è responsabilità dell'OdV individuare e valutare, con il supporto del Consiglio di Amministrazione, l'opportunità dell'inserimento di specifiche clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti, alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al Decreto.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, devono essere tempestivamente discussi con l'OdV. Chiunque venga a conoscenza di violazioni dei principi del Codice Etico e di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione all'OdV.

L'inosservanza dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie di cui al successivo § 7.4.

Nel caso in cui una delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni delle procedure aziendali, prevarrà comunque quanto stabilito dal Codice.

Il Codice Etico è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante.

Considerato il costante rafforzamento dell'impegno nella lotta alla corruzione, pubblica e privata, a livello internazionale nonché la particolare attenzione riservata anche dal Legislatore italiano al contrasto delle pratiche corruttive (a partire dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190<sup>11</sup>), al fine di allineare la Società alle *best practices* sviluppatesi per contrastare i fenomeni corruttivi, il Modello viene integrato con un documento dedicato alle "Indicazioni Generali in materia di Anticorruzione" (Allegato *sub* 3 alla Parte Speciale del Modello), che propone un quadro sistematico di riferimento in materia di divieto di pratiche corruttive per la Società, fornendo - in osservanza di quanto previsto dal Codice Etico - una sintesi delle norme etico-comportamentali cui i Destinatari (in particolare quando questi ultimi operino in particolari "aree di attività a rischio reato", quali, ad es. nei rapporti con istituzioni e funzionari pubblici, nel processo di acquisto di beni e servizi, nelle attività di vendita di beni e servizi, etc.) devono strettamente attenersi al fine di evitare che vengano posti in essere comportamenti illegittimi o scorretti, nonché di rispettare le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di Anticorruzione, i principi e i valori contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali di tempo in tempo adottate.

---

<sup>11</sup> Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"; c.d. Legge Anticorruzione), a ratifica della Convenzione di Strasburgo del 1999, l'Italia ha rafforzato gli strumenti volti a contrastare i fenomeni corruttivi (tra l'altro, ampliando il catalogo dei c.d. reati presupposto ai sensi del Decreto, ovvero dei reati che prevedono la responsabilità amministrativa degli Enti).

## **6. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

### **6.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'attività di formazione e informazione, relativamente alle previsioni di cui al Decreto, nonché all'adozione e attuazione del Modello da parte della Società, sono attuate dall'OdV.

Tali attività risultano così articolate:

- Informazione:
  - i. inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione con informazione sui contenuti del Decreto e sulla adozione da parte della Società del Modello;
  - ii. inserimento di una nota informativa con informazione sui contenuti del Decreto e sulla adozione da parte della Società del Modello nelle intese di collaborazione e nei mandati professionali;
  - iii. pubblicazione sul sito *internet* della Società del Modello (Parte Generale e Codice Etico).
- Formazione:
  - i. partecipazione dei Dipendenti e Collaboratori a corsi di formazione dedicati ai ruoli dagli stessi rivestiti;
  - ii. partecipazione obbligatoria a ulteriori corsi periodici di aggiornamento, somministrabili eventualmente anche *online*.

L'attività di formazione può essere delegata anche a soggetti terzi, purché dotati delle necessarie conoscenze e professionalità in materia.

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1 PREMESSA**

La definizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico, costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, un requisito essenziale a garanzia dell'effettività del Modello medesimo e della relativa efficacia esimente.

Considerata la gravità delle conseguenze per la Società in caso di inosservanza del Modello e del Codice Etico, ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate, fermo restando che, in ogni caso, ciascuna di esse si configura come una violazione

dei doveri di diligenza e fedeltà sufficiente a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia degli Apicali e/o dei Dipendenti con la Società stessa.

Il sistema disciplinare è autonomo e indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. È comunque fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, del Decreto (soggetti Apicali e sottoposti).

In via generale, nella determinazione delle sanzioni, si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle sue mansioni e incarichi all'interno della Società e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Destinatari, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione, al Consiglio di Amministrazione e, in particolare, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

## 7.2 DESTINATARI

Il sistema disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti non conformi al Modello e al Codice Etico posti in essere da parte di Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Presidente e Consiglieri del Consiglio di Amministrazione e terzi che agiscono per conto della Società, nonché di altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa.

## 7.3 LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del sistema disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od ommissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- b) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV;

- c) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato di accesso alle informazioni e alla documentazione opposto all'OdV, o altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- d) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, o a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al successivo § 7.4, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dal CCNL applicabile e dai contratti individuali.

#### **7.4 LE SANZIONI**

##### **A) NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico o del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV - acquisita o constatata direttamente la violazione - deve tempestivamente informare l'assemblea dei soci, i quali adotteranno le determinazioni del caso che, a seconda della gravità della violazione, possono consistere anche nella sospensione dalla carica per un periodo compreso fra un mese e sei mesi e nella revoca dalla stessa.

##### **B) NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

Ai Dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei Soggetti Apicali che violano le prescrizioni del Codice Etico o del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL applicabile (CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione del 6 dicembre 2024), nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della gravità dell'infrazione.

Il sistema sanzionatorio non è sostitutivo di quanto stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL applicabile e dai contratti di lavoro individuali.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nello specifico, si applica:

- il rimprovero verbale o il richiamo scritto, qualora la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri una lieve irregolarità;
- la multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 7 giorni, qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Tale provvedimento si applica altresì nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti;
- il licenziamento con preavviso, in caso di grave violazione del Codice Etico o del Modello tale da configurare un notevole inadempimento;
- il licenziamento senza preavviso, qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione anche solo provvisoria del rapporto di lavoro.

### c) NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

La violazione da parte di Collaboratori, Consulenti, fornitori, clienti, subappaltatori e Partner o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati rilevanti ai fini del Decreto, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. In particolare, i contratti potranno prevedere l'applicazione di una penale o una clausola di risoluzione del rapporto contrattuale per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento di eventuali danni subiti.

## **8. VERIFICHE PERIODICHE E MODIFICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

Il Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifica degli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti e contratti sottoscritti dalla Società nelle “aree di attività a rischio”;
- verifica delle procedure: periodicamente (in linea generale, ogni semestre) sarà verificato l’effettivo funzionamento del Modello con le modalità stabilite dall’OdV.

Verranno inoltre rivisitate le segnalazioni ricevute in corso d’anno, le azioni eventualmente intraprese dall’OdV, gli eventi specifici riferibili ad attività a rischio.

Le conclusioni di tali verifiche, salvo casi di urgenza da segnalare tempestivamente, verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione e, in particolare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in occasione della presentazione della relazione semestrale o trimestrale da parte dell’OdV, evidenziando possibili manchevolezze o suggerendo eventuali azioni correttive.

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione e, in particolare del Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione o proposta dell’OdV, per i seguenti elementi: (i) modifica della configurazione e dei compiti dell’OdV; (ii) inserimento/integrazione di principi del Codice Etico; (iii) modifiche o integrazioni al sistema disciplinare e (iv) adeguamento e aggiornamento del Modello. Ciò vale anche per le ipotesi eccezionali in cui il Modello necessiti di integrazioni urgenti a seguito di modifiche legislative entrate in vigore a cui il Modello non sia conforme.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione e, in particolare, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell’OdV, quando siano intervenute: (a) violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l’inefficacia o l’incoerenza ai fini della prevenzione dei reati, o per minimizzare il rischio di ripetizione delle condotte elusive; (b) significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa; (c) modifiche normative.