

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

<i>N° Revisione</i>	<i>Data Revisione</i>	<i>Approvazione</i>	<i>Motivo della Revisione</i>
2	28.6.2021	Consiglio di Amministrazione	Modifiche inerenti l'assetto organizzativo aziendale e adeguamento in funzione dei nuovi reati introdotti con D.Lgs. 75/2020
1	29.03.2021	Consiglio di Amministrazione	Modifica Governance
0	31.7.2020	Amministratore Unico	Adozione

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. IL D. LGS. N. 231/2001	6
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato	6
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	13
1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente	14
1.4 Le Linee Guida di Confindustria e il Codice antimafia per le imprese	15
1.5 I Destinatari del Modello	18
1.6 I Principi ispiratori del Modello	18
1.7 Coordinamento dei principi e protocolli del Modello con le Procedure Aziendali	19
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	20
2.1 ECOSAN S.r.l. e la sua attività aziendale	20
2.1.1 Focus sull'interdittiva antimafia nei confronti di ECOSAN S.r.l.	20
2.2 ECOSAN S.r.l. e il sistema di governo	23
2.3 Il Sistema integrato delle Certificazioni presenti in ECOSAN S.r.l.	24
2.4 Finalità del Modello	25
2.5 Struttura del Modello	27
2.6 Sistema di deleghe e poteri	28
2.7 La procedura di adozione del Modello	29
3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	30
3.1 Comunicazione e formazione	30
3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali	30
3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti	31
3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i soggetti esterni	33
3.5 Approvazione, aggiornamento e adeguamento del Modello	34
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
4.1 La disciplina normativa	37
4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	37
4.3 Composizione e durata	38
4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	39
4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	41
4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	41
4.6.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV	41
4.6.2 I flussi informativi di carattere generale	43
4.6.3 I flussi informativi di carattere specifico	44
4.7 La protezione delle segnalazioni (c.d. Whistleblowing)	44

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

50

5.1 Funzioni del Sistema Disciplinare

50

DEFINIZIONI

Al fine di agevolare la lettura e la consultazione del presente documento, si rassegna di seguito il catalogo delle definizioni adoperate:

Area o Funzione	unità organizzativa interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell'organigramma aziendale;
Apicali	i soggetti 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
Analisi dei Rischi/Risk Analysis	documento, avente ad oggetto l'analisi dei rischi a livello aziendale in merito all'esposizione alle fattispecie di reato previste dal Decreto;
ECOSAN o la Società	ECOSAN S.r.l.;
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
Destinatari	gli Apicali, i Sottoposti e i Terzi;
Enti	le società, i consorzi e le persone giuridiche nei cui confronti trova applicazione il Decreto;
Esponenti Aziendali	i soggetti, sia vertici che sottoposti, che agiscono, nel rapporto con i terzi, in nome e per conto di ECOSAN;
Modello o MOG	l'insieme della disciplina contenuta nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ECOSAN, comprensivo dei documenti ad esso allegati;
Organismo di Vigilanza/OdV	l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
Organo Amministrativo	l'organo amministrativo di ECOSAN, nell'attuale forma del Consiglio di Amministrazione;
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
Procedure Aziendali	le procedure aziendali nonché le istruzioni operative in essere in ECOSAN;

Reato/i 231

uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (cosiddetti “reati-presupposto”);

Sistema Disciplinare

il Sistema Disciplinare adottato da ECOSAN, che costituisce parte integrante del Modello;

Sottoposti

i soggetti, operanti in ECOSAN, sottoposti alla direzione o alla vigilanza di coloro che appartengono ai vertici aziendali di ECOSAN;

Terzi

tutti i soggetti esterni a ECOSAN, quali agenti, consulenti, fornitori, clienti, partner commerciali di ECOSAN nonché altre controparti contrattuali in genere.

1. IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato

In ottemperanza agli obblighi previsti da alcune Convenzioni internazionali già da tempo ratificate dall'Italia (le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997), con la legge 29 settembre 2000, n. 300 il Governo è stato delegato a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto, intitolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, che è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

In tal modo, il Legislatore, superando il tradizionale e consolidato principio *“societas delinquere non potest”*, ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità “amministrativa” degli Enti, dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità “amministrativa” della Società (invero, sul piano pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale).

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento (di seguito anche gli **“Enti”**) sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre ne sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ciò posto, gli Enti rispondono dei reati commessi dai soggetti di seguito indicati, qualora sussistano contestualmente i seguenti tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto, i reati devono essere stati commessi da:

- soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. **“soggetti in posizione apicale”** o **“vertici”**);

- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente (c.d. “**soggetti sottoposti**”).

La distinzione tra apicali e sottoposti riveste indubbia rilevanza, in quanto, a seconda del soggetto che commette il reato – come meglio esplicitato *infra* – la responsabilità dell’Ente viene diversamente modulata.

2) Requisito oggettivo

Ai fini dell’imputazione della responsabilità amministrativa della persona giuridica, il reato deve essere commesso dai soggetti indicati al citato art. 5, comma 1 del Decreto, nell’**interesse** o a **vantaggio** dell’Ente.

L’interesse o il vantaggio dell’Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest’ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell’autore del reato o di terzi, con il solo limite dell’ipotesi in cui l’interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all’interno dell’Ente sia esclusivo dell’autore del reato o di terzi.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al “vantaggio” esclusivo dell’autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all’interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell’Ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell’autore del reato o di terzi, purché l’Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l’Ente stesso, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell’interesse dell’Ente.

Ciò posto, le espressioni di “interesse” e “vantaggio” esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che ha accompagnato il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all’utilità – mentre al secondo una valenza marcatamente oggettiva – riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell’Ente, ha

realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'**interesse** sono stati individuati nella: (i) oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; (ii) concretezza, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; (iii) attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; (iv) non necessaria rilevanza economica, ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il **vantaggio** riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'Ente; indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; economico, anche se non necessariamente immediato.

Nei reati colposi, quali quelli in materia di sicurezza sul lavoro, da un lato, la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva, dunque, che in tale contesto risulterà tutt'al più possibile ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato *ex post* alla stregua di un "vantaggio" (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio¹).

3) Tipologie di reati tassativamente indicati dal Decreto

¹Sul punto, la Suprema Corte ha statuito che *"l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale"* (Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003).

La responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto viene in rilievo esclusivamente in presenza della commissione di uno o più reati specificamente indicati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto (c.d. "reati-presupposto").

Più analiticamente, i reati previsti dal Decreto sono i seguenti:

- ✓ indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- ✓ peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1. del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
- ✓ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);

- ✓ reati di discriminazione razziale; propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica o religiosa (art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reato di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione dei conti (D. Lgs. 39/2010);
- ✓ la legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha ratificato La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 anche per alcuni reati aventi carattere transnazionale: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

Il Decreto prevede altresì **casi di esonero della responsabilità dell'Ente**, in presenza dei quali quest'ultimo non risponde del reato commesso al suo interno dai soggetti indicati all'art. 5. In particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto prevede l'**esclusione della responsabilità dell'Ente**, qualora esso dimostri:

- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, il "modello di organizzazione e gestione", idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, azione preventiva della commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ di avere affidato ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento;

- ✓ che vi sia stata fraudolenta elusione² del modello da parte dei soggetti che hanno commesso il reato;
- ✓ che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Qualora, invece, il reato sia stato posto in essere da un soggetto sottoposto, l'art. 7 del Decreto prevede che *"l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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"*.

Alla luce di quanto previsto dalla disciplina normativa sopra richiamata, la responsabilità dell'Ente si fonda, essenzialmente, sulla c.d. **"colpa di organizzazione"**: tale forma di colpevolezza si sostanzia nell'omessa predisposizione, da parte dell'Ente, di un'organizzazione d'impresa in grado di impedire la commissione di reati al suo interno, ovvero nell'omessa creazione e applicazione di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività valutate a maggior rischio di commissione di illeciti.

Ciò posto, come in precedenza anticipato, la distinzione tra soggetti c.d. apicali e sottoposti assume notevole importanza sotto il profilo della responsabilità della Società.

Ed invero, in caso di reato commesso dai soggetti apicali, la Società, al fine di beneficiare dell'esimente della responsabilità, dovrà dimostrare in giudizio:

² Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte la "fraudolenta elusione" del MOG si verifica qualora il soggetto agente ponga in essere una accorta condotta mediante la quale viene consapevolmente individuata la modalità per aggirare lo specifico protocollo di prevenzione. La Corte di Cassazione con la sentenza 4477 del 2013 ha stabilito che *"il D.Lgs. 231 del 2001 parte dal presupposto che un efficace modello organizzativo e gestionale può essere violato (e dunque il reato che si vuole scongiurare può essere commesso) solo se le persone rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (art.5, comma 1, lettera a) abbiano operato eludendo fraudolentemente il modello stesso. Dunque la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rilevatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzarne le misure di sicurezza. Occorre dunque chiarire che cosa sia una condotta fraudolenta, essendo evidente che essa può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Ebbene lo stesso concetto di frode non deve necessariamente con artifici e i raggiri di cui all'art. 640 c.p. non può non consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola.. Si tratta, insomma, di una condotta di "aggiramento" di una norma imperativa, non di una semplice e "frontale" violazione della stessa. Ancora il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Napoli nel 2007 evidenziava, sul tema della fraudolenta violazione, quanto segue: "il comportamento integrante il reato sia stato commesso dal suo vertice, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, agendo infedelmente contro l'interesse dell'Ente al suo corretto funzionamento."*

- (i) che gli autori del reato hanno agito con dolo anche avverso le prescrizioni del Modello, sottraendosi, cioè, volontariamente e fraudolentemente alle prescrizioni di vigilanza e ai contenuti del Modello stesso;
- (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Relativamente ai soggetti sottoposti, invece, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7 D.Lgs. n. 231/2001).

A differenza di quanto previsto nell'ambito dei reati commessi dai vertici, laddove il reato sia posto in essere da un sottoposto, graverà sulla pubblica accusa – e non sull'ente – l'onere processuale di provare l'eventuale inadeguatezza ed inidoneità del Modello adottato.

In altri termini, vi è un'inversione nella formulazione dell'art. 6 e dell'art. 7 del Decreto: mentre il primo esclude la responsabilità solo al ricorrere di determinate condizioni, il secondo configura la responsabilità dell'ente esclusivamente nel caso in cui vi siano state delle omissioni imputabili ai soggetti su cui gravano gli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza dei suddetti obblighi 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.

Il Decreto delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e gestione, prevedendo che gli stessi debbano:

- individuare le attività in cui possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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.

E' opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- ✓ la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- ✓ il sindacato di idoneità sul modello organizzativo adottato.

ECOSAN intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Quanto all'apparato sanzionatorio posto dal Decreto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello di organizzazione e gestione, la sua peculiarità risiede nella finalità – tipicamente specialpreventiva – di disincentivare e rendere antieconomiche quelle condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione dei reati a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

In linea generale, la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione è demandata al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Più specificamente, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** (espressa per quote³), la cui quantificazione è graduata in ragione dei seguenti elementi:

- (i) della gravità del fatto;
- (ii) del grado della responsabilità della società;
- (iii) dell'attività eventualmente svolta dalla società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Nello specifico, la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- ✓ l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- ✓ il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- ✓ la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ✓ la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In linea generale, la sanzione pecuniaria può variare da un minimo di euro 25.822,84 fino ad un massimo di Euro 1.549.370,70.

³Le quote non possono inferiori a 100 né superiori a 1000 e a ciascuna di esse è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37).

Per i casi più gravi ed in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, si applicano altresì le **sanzioni interdittive** (di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni), quali:

- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano nella misura in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- b) in caso di reiterazione di illeciti già commessi.

Nelle ipotesi di reati tentati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

In tal caso, l'esclusione della sanzione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

Le **altre sanzioni amministrative** previste dal Decreto sono:

- ✓ la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente, che consegue all'eventuale sentenza di condanna;
- ✓ la pubblicazione della sentenza di condanna (sanzione eventuale che può essere disposta dal Giudice quando, nei confronti dell'Ente, viene applicata una sanzione interdittiva), a spese della società, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate. In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria e il Codice antimafia per le imprese

Al fine di agevolare gli Enti nell'attività di predisposizione del Modello, l'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che gli Enti possano adottare modelli di organizzazione e gestione *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In conformità a tale disposizione, ECOSAN, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”* emanate da Confindustria (ultimo aggiornamento al marzo 2014).

Per completezza e chiarezza espositiva, giova rilevare che il suesposto riferimento alle suddette Linee Guida elaborate da Confindustria trova la sua *ratio* nell'opportunità di fondare l'elaborazione del Modello e, più in generale l'intera procedura di adeguamento al D.Lgs. 231/2001, ad un riferimento procedurale che costituisce una sorta di protocollo (linee guida appunto) per operatori del settore.

Ciò posto, le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale Area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- ✓ la predisposizione di un Codice Etico;
- ✓ l'implementazione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- ✓ l'adozione di procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni elementi di controllo;
- ✓ la presenza di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- ✓ la presenza di sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- ✓ la comunicazione al personale e sua formazione.

Tali componenti devono essere informate ai principi di:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, delle Procedure Aziendali e dei protocolli previsti dal Modello;
- ✓ autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti: 1) la probabilità di accadimento dell'evento; 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione a tutti i momenti di cambiamento aziendale.

Occorre tuttavia precisare che le indicazioni contenute nelle sopra citate Linee Guida rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società è libera di ispirarsi ai fini della predisposizione del Modello. Trattasi, infatti, di indicazioni generali che devono essere adattate e modellate sulla concreta realtà aziendale, tenuto conto delle dimensioni e della specifica attività d'impresa.

Sul punto, giova evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficiano in alcun modo la validità e/o l'efficacia del Modello, il quale per le ragioni suesposte – in primis, la necessità di essere calibrato sulla concreta realtà aziendale, con specifico riferimento alle funzioni aziendali ritenute maggiormente sensibili al rischio reato 231 – ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno portata e carattere generale e orientativo.

Nella predisposizione del Modello ECOSAN, tenuto conto delle vicende che hanno interessato la Società e descritte al successivo paragrafo 2.1 del Modello, ha altresì ritenuto opportuno ispirarsi a quanto previsto dal *"Codice antimafia per le imprese"* (a cura di Pier Luigi Vigna, Giovanni Fiandaca e Donato Masciandaro), il quale costituisce uno strumento ulteriore di gestione e controllo dell'impresa, al fine di consentire alle imprese che operano, anche in parte, all'interno di territori ad alto tasso di criminalità, di fronteggiare e ridurre i rischi di infiltrazione da parte delle organizzazioni criminali.

Il contenuto del predetto Codice, al pari delle Linee Guida sopra richiamate, si pone in funzione complementare a quanto previsto dal presente Modello e dal D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo specifico di rafforzare la prevenzione del rischio di infiltrazione criminale in determinati processi sensibili, già oggetto di Risk Analysis con riferimento ad altri Reati 231. In coerenza con quanto già svolto in sede di Risk Assessment, il predetto Codice valorizza l'attività preventiva e continua di analisi del territorio o del contesto in cui opera l'impresa interessata, nonché la valutazione di affidabilità dei diversi soggetti (persone fisiche od enti) che hanno rapporti con l'impresa e ciò con particolare riguardo ai processi ormai ritenuti notoriamente sensibili in tale ambito, quale la selezione del personale, la selezione dei fornitori e dei clienti nonché dei partner con i quali l'impresa partecipa, nelle diverse forme

normativamente previste, alle procedure di gara nonché i pagamenti e le transazioni finanziarie in genere.

1.5 I Destinatari del Modello

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del Modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe e/o nella *job description*:

- i) **soggetti apicali**: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- ii) **soggetti sottoposti**: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- iii) **soggetti terzi alla Società**, diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la Società.

1.6 I Principi ispiratori del Modello

I principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ✓ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - i) l'attribuzione ad un organismo di vigilanza interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
 - ii) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - iii) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali previste nel Codice Etico;
- ✓ le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio nonché la disciplina, anche organizzativa aziendale, in tema di segnalazioni;
- ✓ il Codice antimafia per le imprese, quale strumento mediante il quale curare la prevenzione del rischio di infiltrazione criminale, perseguendo un duplice obiettivo, ossia, da un lato, favorire la protezione e l'incremento dell'integrità aziendale, e, dall'altro, contribuire alla tutela dell'ordine pubblico economico ed alla difesa e valorizzazione dei principi di legalità;

- ✓ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- i) ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - ii) nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione/segregazione delle funzioni;
 - iii) i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - iv) il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - v) l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato di tutte le vicende e/o comunicazioni rilevanti ai fini 231 inerenti la Società e le attività dalla medesima svolte.

1.7 Coordinamento dei principi e protocolli del Modello con le Procedure Aziendali

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle Procedure Aziendali e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nonché delle prassi operative aziendali e/o pratiche di condotta non formalizzate per iscritto ma che tuttavia si sono rivelate come effettivamente esistenti e osservate, tenuto conto anche del grado di conoscenza e applicazione riscontrato.

Si precisa che le Procedure Aziendali che svolgono il ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di ECOSAN.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ECOSAN S.r.l.

2.1 ECOSAN S.r.l. e la sua attività aziendale

ECOSAN è una società che svolge prevalentemente le attività di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione e diserbazione nonché le attività di gestione e trasporto di rifiuti speciali presso l'impianto regolarmente autorizzato, sito in Feroletto Antico (CZ), Viale Santuario Dipodi, n. 45, di proprietà di ECOSAN.

ECOSAN è inoltre iscritta all'Albo Imprese di Pulizia (con licenza/autorizzazione della Provincia n. 4440 del 16.10.2013), all'Albo Autotrasportatori, all'Albo Nazionale Gestori Ambientali (nei limiti di quanto espressamente previsto dalla suddetta iscrizione).

2.1.1 Focus sull'interdittiva antimafia nei confronti di ECOSAN S.r.l.

Nel presente paragrafo si intende dare atto, anche su impulso degli Organi che presiedono al controllo di ECOSAN, delle vicende connesse all'interdittiva antimafia applicata nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 159/2011 e già oggetto di valutazione e approfondimento nella fase di predisposizione del Modello e dei documenti ad esso allegati, ad eccezione di quanto previsto al successivo punto sub (c), trattandosi di atto successivo all'adozione del Modello medesimo. Ciò premesso, in tale sede preme dare atto della circostanza che, con provvedimento prot. n. 0057312 del 31.05.2018, la Prefettura di Catanzaro aveva disposto l'applicazione nei confronti di ECOSAN della misura dell'interdittiva antimafia ai sensi del D.Lgs. n. 159/2011, che aveva il suo fondamento:

- (i) in presunti rapporti – sia pure risalenti nel tempo – intercorsi tra un soggetto che in passato aveva rivestito il ruolo di procuratore speciale della Società e che è in rapporti di parentela con il precedente amministratore unico della Società, con società successivamente colpite da interdittiva antimafia e/o con soggetti amministratori di società successivamente colpite da interdittiva antimafia;
- (ii) nella circostanza che gli originari soci di ECOSAN siano divenuti amministratori di società che – sia pure a distanza di molti anni – sono state colpite da interdittiva antimafia;
- (iii) in presunti rapporti di dipendenza e/o comunque collegamenti tra il precedente amministratore unico della Società e altre società successivamente colpite da interdittiva antimafia.

All'applicazione di tale provvedimento facevano seguito:

- (a) l'impugnativa del suddetto provvedimento, da parte di ECOSAN, presso l'Organo giurisdizionale amministrativo di primo grado che sospendeva l'efficacia del

provvedimento interdittivo sul presupposto che il medesimo non appariva *“fondato su un chiaro completo e convincente pericolo di infiltrazione mafiosa”* in quanto l’atto restrittivo non appariva *“fondato su elementi che direttamente denunciino il coinvolgimento/condizionamento dell’amministratore della società, (...), in compagini criminali”* ed inoltre in ragione del fatto che non erano emersi rapporti contrattuali tra ECOSAN e due società già oggetto di interdittiva che avessero consistenza e contenuti propri delle modalità di collaborazione tra imprese idonei a rivalere il carattere illecito dei legami stretti tra i due operatori economici;

- (b) la successiva riforma, da parte del Consiglio di Stato, dell’ordinanza resa dal Tribunale Amministrativo di primo grado;
- (c) l’ammissione di ECOSAN, disposta dal Tribunale di Catanzaro su richiesta della medesima ECOSAN, con Decreto n.26/2018 al controllo giudiziario ex art.34 bis, comma 6 del D.Lgs. n. 159/2011, dapprima per la durata di 2 anni (fino al 19.09.2020), poi prorogata dal Tribunale competente fino al 19.09.2021);
- (d) da ultimo, la richiesta, da parte di ECOSAN, di riesame dell’interdittiva emessa dalla Prefettura di Catanzaro ai sensi degli artt. 84, 91, comma 5 e 93 comma 7 del D.Lgs. n. 159/2011, finalizzata all’emissione di un provvedimento liberatorio e riabilitativo per ECOSAN, e fondata sia sul fatto che le circostanze di fatto lamentate – e poste a base dell’interdittiva – non sono mai esistite e ancor più, in virtù dell’ampio decorso del tempo, sono venute meno e sia sull’effettiva adozione e implementazione delle efficaci e pregnanti misure di *self cleaning* adottate *medio tempore* dalla Società allo scopo di depotenziare il valore induttivo dei fatti posti a fondamento della comunicazione interdittiva originaria.

Ai fini di cui sopra e nell’ottica di superare gli elementi di pericolo di infiltrazione mafiosa paventati dalla Prefettura, ECOSAN ha valutato di primaria importanza disporre l’adeguamento del proprio assetto organizzativo alla disciplina del D.Lgs. n.231/2001 e ciò al duplice fine di implementare i necessari presidi e controlli interni tanto nell’ottica del superamento e della prevenzione dell’interdittiva comminata dalla Prefettura di Catanzaro quanto nell’acquisita consapevolezza della necessità di promuovere lo sviluppo di un assetto organizzativo interno, rispondente sia alle finalità del D.Lgs. n.231/2001 che, in linea generale, ad una migliore e più efficace articolazione e organizzazione dei processi aziendali. In considerazione di tali premesse, ECOSAN ha implementato le seguenti misure:

- (i) nomina di un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri, in sostituzione del precedente modello monocratico dell’organo amministrativo: sotto tale profilo,

infatti, la nomina di un organo collegiale rende la Società meno esposta rispetto al rischio di possibili condizionamenti e/o infiltrazioni di tipo mafioso, rispetto a quanto potrebbe astrattamente verificarsi con il diverso assetto monocratico, tanto più che l'attuale Organo Amministrativo risulta composto da n.2 componenti di nuova nomina scelti, anche in base al relativo *curriculum vitae*, in quanto professionisti di comprovata esperienza e professionalità ed in grado di assicurare un contributo nella gestione amministrativa e/o operativa della Società;

- (ii) conferimento, da parte dell'Organo Amministrativo, di deleghe di funzioni in materia ambientale (in favore della Direzione Tecnica Gestione Rifiuti, Giuseppe Torcasio) nonché di deleghe in materia contabile e fiscale/tributaria nonché in materia di risorse umane (in favore del membro del Consiglio di Amministrazione, Dott.ssa Carmela Mete) nonché da ultimo del ruolo di RSPP ad un professionista esterno: tali misure sono state tutte finalizzate a rafforzare la segregazione delle funzioni nel contesto organizzativo aziendale di ECOSAN. E' infatti evidente che – mentre nel precedente assetto organizzativo e di *governance* – tutti i poteri e le funzioni gestionali erano riconducibili esclusivamente in capo all'Amministratore Unico, nonché socio di maggioranza della Società, il conferimento di deleghe di funzioni e ruoli aziendali, formalmente conferiti rispetto ad ambiti di assoluta rilevanza sotto il profilo gestionale ed economico, e, quanto ai delegati, con l'attribuzione di ampi margini di autonomia gestionale e di spesa, contribuisce a diminuire in modo significativo il rischio di infiltrazione mafiosa. Ciò anche in considerazione del potere di vigilanza e controllo che residua in capo al CdA in relazione alle modalità di esercizio della delega da parte dei delegati.
- (iii) l'adozione/revisione delle seguenti procedure aziendali - recante "*Procedura 07 Sistema Acquisti*", "*Procedura 08 Valutazione fornitori*", "*Procedura 10 Processo Commerciale*" "*Procedura 12 Risorse Umane*" - afferenti processi aziendali maggiormente esposti ai pericoli di infiltrazione mafiosa e, conseguentemente, ai reati di cui alla Parte Speciale B "*Reati in materia di criminalità organizzata*" del presente Modello. In particolare, l'adozione di procedure formalizzate rispetto a taluni processi aziendali "sensibili" – ovvero maggiormente esposti al pericolo di infiltrazione mafiosa – rende di per sé meno permeabile, rispetto ad influenze esterne, la gestione della Società anche in funzione dei presidi di controllo esercitati dal nominato OdV.
- (iv) l'assunzione di principi di comportamento e protocolli specifici per la designazione di procuratori, consulenti esterni e componenti degli organi sociali di ECOSAN.

In tale contesto, quindi, il Modello non solo rappresenta, in generale, uno strumento finalizzato all'istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto nonché un'importante opportunità per ECOSAN per perseguire e implementare i propri obiettivi di impresa operante nel settore ambientale – anche ai fini del beneficio dell'esonero di responsabilità per i reati 231 eventualmente commessi da soggetti incardinati nella propria organizzazione aziendale - ma, nello specifico, costituisce un'importante misura di *self cleaning* idonea, ove efficacemente attuata, a consentire il superamento delle criticità evidenziate nel provvedimento interdittivo e, quindi, in ottica preventiva, a rimuovere il pericolo di infiltrazione mafiosa all'interno del proprio contesto organizzativo aziendale.

2.2 ECOSAN S.r.l. e il sistema di governo

Nell'ambito del processo di riorganizzazione interna e revisione del sistema di *governance* aziendale, ECOSAN ha proceduto a innovare il proprio sistema di amministrazione e controllo che attualmente è articolato secondo il seguente modello.

Assemblea dei Soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate, oltre che dalla legge, dallo Statuto sociale. L'assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale.

Organo Amministrativo

Nell'ambito delle attività di implementazione del Modello in ambito aziendale, l'Assemblea dei Soci di ECOSAN ha deliberato, in data 3.8.2020, l'adozione di un sistema di amministrazione tradizionale collegiale, in sostituzione del precedente modello di amministrazione, caratterizzato dalla figura dell'Amministratore Unico, nell'ottica di attuare il principio, immanente al D.Lgs. 231/2001, della segregazione delle funzioni, attraverso una redistribuzione di poteri, deleghe e responsabilità all'interno della compagine societaria.

La Società, secondo lo Statuto sociale, è quindi amministrata, allo stato attuale, da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri – di cui due di nuova nomina – mentre il precedente Amministratore Unico continua a rivestire la carica di Presidente, per ragioni di competenza, professionalità ed esperienza oltre che economiche, che sono state puntualmente manifestate dai soci. La Società ha altresì espressamente delegato alcune funzioni e poteri specifici agli attuali Consiglieri.

Consigliere Delegato

Il Consigliere Delegato, Dott.ssa Carmela Mete, è stato espressamente delegato dall'Organo Amministrativo a svolgere tutti gli atti gestionali della Società inerenti:

- l'Unità "Amministrazione e Contabilità", nell'ambito della quale il medesimo Consigliere garantirà la regolare tenuta della contabilità aziendale, la tempestiva e corretta predisposizione delle scritture contabili e la regolarità degli adempimenti in materia fiscale e previdenziale nonché la predisposizione del budget annuale e degli atti di bilancio e tutti gli adempimenti a quest'ultimo connessi;
 - l'Unità "Risorse Umane", nell'ambito della quale il medesimo Consigliere garantirà l'attuazione delle procedure aziendali afferenti la suddetta area nonché la gestione delle risorse umane anche in relazione ai profili disciplinari ed ai rapporti con le organizzazioni sindacali e l'elaborazione delle buste paga;
- nonché ad operare con autonomi poteri decisionali e di spesa, anche verso terzi.

Collegio Sindacale/Revisore Unico

Lo statuto societario prevede la presenza di un collegio sindacale composto da tre membri effettivi di cui uno con funzioni di presidente, e da due supplenti nominati dall'assemblea ordinaria, ove previsto dalla legge.

Al momento della redazione della presente versione del Modello, la Società non dispone del Collegio sindacale o del Revisore Unico, non disponendo dei requisiti di legge previsti dall'art. 2477 c.c. che rendono obbligatoria la nomina di tale organo di controllo.

*

Nella nomina di procuratori, institori e/o membri dell'Organo Amministrativo o di controllo di ECOSAN, è fatto obbligo alla Società, in via generale, acquisire da ciascun soggetto designando o da ciascun componente dei predetti organi la dichiarazione, anche nella forma dell'atto sostitutivo di atto di notorietà, relativa al possesso di tutti in requisiti richiesti dalla legge, ivi compresa la dichiarazione di insussistenza di tutte le cause di divieto, decadenza o sospensione previste dal D.Lgs. n. 159/2011.

2.3 Il Sistema integrato delle Certificazioni presenti in ECOSAN S.r.l.

ECOSAN è dotata di un sistema di certificazioni secondo gli standard europei attraverso i quali garantisce un miglior Sistema di Prevenzione dei Rischi e migliori livelli qualitativi del proprio operato. In particolare, ECOSAN segue le prescrizioni delle seguenti norme:

- Sistemi di Gestione per la Qualità (UNI EN ISO 9001:2015);

- Sistema di Gestione Ambientale (UNI EN ISO 14001:2015);
- Sistema di Gestione della salute e sicurezza (UNI EN ISO 45001).

2.4 Finalità del Modello

La scelta di ECOSAN di dotarsi del Modello di Organizzazione e Gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente sopra richiamata e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale. L'adozione del Modello persegue altresì lo scopo di implementare sistemi di prevenzione e di controllo rispetto ai reati associativi anche in funzione dell'obiettivo di ECOSAN di superare gli effetti del provvedimento interdittivo comminato dalla Prefettura di Catanzaro, come già evidenziato al precedente paragrafo 2.1.1.

L'adozione del Modello, inoltre, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di ECOSAN, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e chiari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In tal senso, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello consente a ECOSAN non solo di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma anche di migliorare la propria *governance*, limitando il rischio della commissione di reati.

Obiettivo del presente documento è definire il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da seguire per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico – anche mediante espresso riferimento alle Procedure Aziendali – di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello sono preordinati a determinare, da un lato, la piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito; dall'altro, a consentire a ECOSAN, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

La *ratio* sottesa al presente Modello è pertanto quella di predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di

commissione dei 'Reati 231', mediante l'individuazione delle aree a rischio e la loro conseguente procedimentalizzazione.

Nella predisposizione e aggiornamento del presente Modello si è tenuto conto delle Procedure Aziendali e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "As-is analysis", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. attività sensibili), il Modello è finalizzato alla:

- | |
|--|
| - promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari; |
| - determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di ECOSAN della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda; |
| - determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ECOSAN in quanto (<i>anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio</i>) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui ECOSAN intende attenersi nell'espletamento della propria <i>mission</i> aziendale; |
| - introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto; |
| - introduzione di 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; |
| - introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello; |
| - istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento. |

Nell'ottica di un'efficace attuazione del Modello, un ruolo centrale può (e deve) essere svolto dall'Organismo di Vigilanza che ben può farsi interprete della necessità di temperare il processo di adeguamento dell'organizzazione aziendale al Decreto con le concrete esigenze di tipo operativo, organizzativo, economico e funzionale della Società.

Specie dinanzi ad una realtà aziendale, quale quella di ECOSAN, l'OdV può in concreto rivestire un ruolo fondamentale anche nella determinazione dei tempi e dei modi di effettiva attuazione del Modello, in linea con le esigenze aziendali.

In questa chiave è parso opportuno definire dei protocolli non eccessivamente rigidi, dunque suscettibili di essere attuati ed applicati in modo elastico e comunque tale da rispettarne in ogni caso la ratio e da garantire l'adeguamento alle concrete esigenze di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dei processi aziendali.

Tale compito potrà essere efficacemente svolto dall'OdV che, dunque, non dovrà limitarsi a verificare in modo statico l'attuazione del Modello, ma dovrà, invece, in modo dinamico e sinergico con le varie strutture e funzioni aziendali, definire modalità e tempi di attuazione delle indicazioni del Modello (fermo restando, in ogni caso, l'impegno di ECOSAN di avviare, in modo autonomo, l'attuazione delle indicazioni e prescrizioni rese dal presente Modello).

In linea generale, i principi generali cui il Modello deve ispirarsi, ai fini dell'implementazione di un adeguato sistema di controllo, sono:

- la mappatura delle attività a rischio di ECOSAN;
- la verificabilità e documentabilità *ex post* di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- la predisposizione di specifici protocolli di "gestione ordinaria", al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello e della sua tenuta, con conseguente aggiornamento periodico;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, nonché l'attribuzione a quest'ultimo dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.5 Struttura del Modello

Il presente Modello è composto:

- ✓ dalla "**PARTE GENERALE**", corredata dai principi ispiratori del Decreto nonché dai meccanismi di *governance* attualmente adottati dalla Società: si tratta in sostanza della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione

della propria attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose;

✓ dalla “**PARTE SPECIALE**”, a sua volta suddivisa in più sezioni elaborate con specifico riguardo:

- alle aree che si presentano a rischio di reato;
- alle tipologie di reato previste dal Decreto, con specifico riferimento alle quelle fattispecie in relazione alle quali la Società è apparsa maggiormente sensibile e la cui commissione, quindi, è astrattamente ipotizzabile, in ragione dell’attività svolta da ECOSAN;
- ai principi di comportamento che devono informare lo svolgimento delle attività a rischio ai sensi del Decreto, al fine di prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto stesso;
- alle procedure aziendali in essere in ECOSAN nonché a quelle adottate, anche a seguito degli input e delle osservazioni provenienti dall’Organismo di Vigilanza, al fine di ridurre l’esposizione di rischio, anche potenziale, ai reati 231 e operanti quindi quali “protocolli 231”.

Il Modello si completa, infine, dei seguenti allegati che ne costituiscono parte integrante e mirano a rendere operative e applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella Parte Generale e nelle successive Parti Speciali:

- **Allegato 1:** Codice Etico;
- **Allegato 2:** Analisi dei Rischi;
- **Allegato 3:** Sistema Disciplinare;
- **Allegato 4:** Tabella dei reati presupposto e delle sanzioni;
- **Allegato 5:** Organigramma aziendale.

2.6 Sistema di deleghe e poteri

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l’attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo interni, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni dei dipendenti (per es. organigramma).

Il sistema delle deleghe di funzioni e procure della Società deve uniformarsi alle seguenti prescrizioni:

- ✓ l’esercizio del potere deve essere svolto nell’ambito di posizioni di responsabilità congruenti con l’importanza dell’operazione economica;

- ✓ al processo decisionale devono prendere parte i soggetti che svolgono le attività oggetto dell'esercizio dei poteri;
- ✓ la Società è validamente impegnata verso l'esterno da un numero determinato e limitato di soggetti muniti di deleghe formalizzate e opportunamente comunicate;
- ✓ le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ✓ ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
- ✓ i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ✓ il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- ✓ solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in nome e per conto della Società, obbligazioni verso terzi.

L'OdV dovrà effettuare le opportune verifiche circa la coerenza delle deleghe e delle procure vigenti con la struttura organizzativa di ECOSAN.

2.7 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia stata prevista dal legislatore come una scelta libera e del tutto facoltativa per le persone giuridiche, ECOSAN, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello con delibera dell'Organo Amministrativo.

Inoltre, sempre con delibera dell'Organo Amministrativo, ECOSAN ha altresì istituito l'OdV, determinandone i relativi compiti e poteri.

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo di ECOSAN. A tal fine, sono da intendersi come "sostanziali" quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dei mutamenti della *governance* o dell'assetto organizzativo aziendale, dell'evoluzione delle normative di riferimento che implicano l'introduzione di nuovi reati 231, modifiche delle regole e dei principi comportamentali contenuti nel Modello, dei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio.

3. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

3.1 Comunicazione e formazione

ECOSAN promuove la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

ECOSAN persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'organizzazione di seminari e di altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi secondo le necessità di ECOSAN, sentito l'OdV, anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, diversificando, se del caso, le modalità di somministrazione della formazione, in base alla tipologia di personale coinvolto.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa di riferimento e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi.

L'Organismo di Vigilanza si occuperà di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione e di monitorare l'attività di comunicazione e formazione. Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di ECOSAN e per la loro formazione.

3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente l'adozione del presente Modello a ciascun componente degli organi sociali.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare e archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

A) Comunicazione

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello viene comunicata a tutti i dipendenti in organico mediante la trasmissione di una nota da parte degli organi aziendali circa l'avvenuta dotazione del Modello, rimandando (eventualmente) all'affissione dello stesso in locali accessibili a tutti ovvero alla consegna, anche via email, di una copia del Modello a ciascun dipendente.

La comunicazione è corredata da una dichiarazione sottoscritta dai dipendenti – acquisita e archiviata dalla Società e successivamente trasmessa all'OdV - ove si attesta la materiale ricezione della documentazione informativa nonché l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

La diffusione

La diffusione del Modello è discrezionalmente attuata dalla Società anche tramite il proprio sito *internet* aziendale e la creazione di pagine web, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente un'informativa di carattere generale relativa all'osservanza del D.Lgs. 231/2001 e all'adozione del Modello da parte di ECOSAN nonché attraverso la creazione di un'apposita sezione 231 – contenente tutta la documentazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - nell'ambito della rete *intranet* aziendale.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai neo assunti viene consegnato un set informativo, contenente il Modello, il Codice Etico e il Sistema Disciplinare. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a ECOSAN una dichiarazione sottoscritta attestante la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

B) Formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 varia, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'Area in cui operano, delle eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di formazione è obbligatoria e deve essere svolta almeno una volta l'anno nei confronti dei Destinatari del Modello (Apicali e Sottoposti all'altrui vigilanza) e comunque allorché ciò si renda necessario a giudizio dell'OdV.

Particolare attenzione dovrà essere posta da parte dell'OdV proprio per quel che attiene la cadenza temporale della formazione per i soggetti delle aree a rischio.

La formazione del personale di ECOSAN, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dal Responsabile dei Sistemi di Gestione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione diretta alla corretta conoscenza del Modello deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- ✓ una parte istituzionale comune per tutti i Destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- ✓ una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei singoli Destinatari (siano essi Apicali o Sottoposti).

In particolare la formazione è garantita:

- da incontri di formazione a cadenza periodica;
- dalla predisposizione di materiale informativo relativo al sistema di controllo in parola.

Per tutti i corsi tenuti la Società, per il tramite del Responsabile dei Sistemi di Gestione e con il supporto dell'OdV, predisporrà una documentazione da cui si evinca con chiarezza:

- i temi trattati;
- il personale coinvolto;
- il personale presente (fogli di presenza firmati);
- i test di riscontro, con le relative modalità di somministrazione, che andranno svolti alla fine dell'attività formativa.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio in caso di estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

B.1) Formazione ai Responsabili operativi

Nei confronti dei Responsabili operativi di ECOSAN valgono le seguenti prescrizioni:

- vengono informati in merito alle disposizioni del Decreto e sensibilizzati sull'importanza attribuita da ECOSAN all'adozione di un sistema di governo e di

controllo dei rischi, con riferimento sia a tutto ciò che compone il Modello che alle Procedure Aziendali;

- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato - con specifico riguardo alle singole Parti Speciali che attengono da vicino le attività svolte dal singolo Responsabile operativo – nonché l’approccio metodologico seguito per la sua costruzione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici e, in particolare, del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell’OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

B.2) Formazione ai dipendenti operanti nell’ambito delle aree sensibili

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili, ECOSAN dovrà:

- predisporre corsi di formazione a frequenza obbligatoria ogni qualvolta (oltre che al momento dell’adozione) sia modificato e/o aggiornato, in modo rilevante, il presente Modello; l’OdV effettuerà controlli a campione sulla frequenza ai corsi nonché sulla adeguatezza del contenuto dei programmi di corso;
- svolgere una attenta attività di sensibilizzazione, anche tramite i Responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello.

3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i soggetti esterni

ECOSAN promuove la conoscenza e l’osservanza del Modello attraverso le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet aziendale:
 - di un’informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all’importanza attribuita da ECOSAN all’adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;

- dell'indice del presente documento ovvero della struttura e delle principali disposizioni della sola Parte Generale del Modello adottato da ECOSAN nonché del Codice Etico;
- inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio, consulenza e collaborazione (nel corpo del testo o in allegato):
 - di presa visione e conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto del Modello, accettando altresì che l'eventuale violazione, se reiterata ovvero di particolare gravità, possa essere causa di risoluzione del relativo rapporto contrattuale.

3.5 Approvazione, aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Modello di Organizzativo Gestione e Controllo costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto, un atto di emanazione dell'Organo Amministrativo. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dell'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo delibera altresì in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto organizzativo interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e all'inserimento nel catalogo dei reati 231 previsti dal Decreto di nuove fattispecie incriminatrici;
- esiti delle verifiche di primo livello ovvero delle attività di controllo dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Organo Amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di approvazione di aggiornamento e/o di adeguamento del Modello dovuto ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche interne sull'efficacia del medesimo;
- revisione della Parte Generale" e/o delle Parti Speciali del Modello a seguito di nuove previsioni normative;
- l'introduzione di nuovi protocolli 231 all'interno delle Parti Speciali del Modello;
- l'introduzione di ulteriori "parti speciali" relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, la Società garantisce:

- l'organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di sessioni formative, finalizzate all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e/o modifiche del Modello. Delle riunioni sarà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;
- l'organizzazione periodica di incontri di studio interni finalizzati all'esplicazione e alla implementazione di una cultura d'impresa improntata al rispetto e alla valorizzazione del Modello.

Il Modello adottato, come ogni successiva modifica di carattere significativo apportata allo stesso, vengono tempestivamente comunicati all'OdV.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV all'Organo Amministrativo, affinché lo stesso possa assumere le delibere di propria competenza.

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione dell'Organo Amministrativo di ECOSAN – tutte le variazioni di carattere meramente formale

e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non espongano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La disciplina normativa

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede, inoltre, che l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se prova che:

- "a) Omissis;*
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- c) omissis;*
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b)".*

Sul punto, anche alla luce delle considerazioni espresse nella relazione illustrativa al Decreto, l' "organismo dell'Ente" deve intendersi come un organismo interno alla struttura aziendale, al quale è demandato il compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, nonché di valutare in modo continuativo il funzionamento delle Procedure Aziendali, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. lgs. 231/2001.

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

- ✓ **Stabilità e continuità:** l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, onde poter esercitare la propria attività di monitoraggio e aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare. Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario

ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati. ECOSAN metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività.

- ✓ **Terzietà, indipendenza e autonomia:** l'OdV, come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV:

- (i) sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, che riporta direttamente all'Organo Amministrativo;
- (ii) riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali;
- (iii) sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente e non disponga di compiti operativi – come precisato dalle Linee Guida di Confindustria – *“che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*.

Al fine di garantire l'autonomia, l'OdV in ECOSAN è collocato nell'Organigramma nella posizione di Staff a diretto riporto dell'Organo Amministrativo.

- ✓ **Professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria;
- ✓ **Onorabilità:** l'OdV deve possedere requisiti di autorevolezza, moralità ed onorabilità.

4.3 Composizione e durata

L'Organo Amministrativo di ECOSAN, contestualmente alla nomina dell'OdV – che può essere monocratico o plurisoggettivo - fissa la relativa durata in carica, che non potrà essere superiore a tre esercizi e scade con l'approvazione, da parte dell'Assemblea dei soci, del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica in regime di *prorogatio* fino alla nomina del nuovo OdV.

Nel caso in cui l'Organo Amministrativo abbia deliberato la sostituzione di un componente dell'OdV, secondo quanto previsto al paragrafo successivo, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza naturale prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza dell'incarico previsto per il nuovo componente residui un periodo inferiore ai tre anni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo e una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le Procedure Aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può, per particolari e specifiche problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione e/o del supporto di esperti o professionisti esterni, ai quali sarà conferito dalla Società uno specifico incarico di consulenza.

Il Regolamento, appositamente approvato dall'OdV, disciplina nomina, compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza nonché gli obblighi informativi della Società nei confronti dell'OdV e potrà essere idoneamente modificato o integrato da parte dell'OdV.

In ogni caso, il Regolamento non può configurare con le disposizioni sull'Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

L'Organo Amministrativo di ECOSAN prende atto del Regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza.

L'attività di detto Organismo e l'osservanza dei principi e delle regole stabiliti nel Codice Etico (**Allegato n. 1**) permetteranno una gestione di ECOSAN che soddisfi tutti i requisiti richiesti dal Decreto.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può avvalersi di altre funzioni interne ed esterne a ECOSAN che, di volta in volta, si rendessero, a tal fine, necessarie.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di ECOSAN è affidato, in via generale, il compito di vigilare:

- (i) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner di ECOSAN;
- (ii) sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati, salvaguardando la Società;
- (iii) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento delle normative vigenti applicabili a ECOSAN o delle condizioni aziendali.

A tal fine, sul piano strettamente operativo, sono affidati all'OdV di ECOSAN i compiti di:

- (i) verificare la corretta e piena applicazione delle Procedure Aziendali e dei protocolli previsti dal presente Modello;
- (ii) condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura dei “processi a rischio”;
- (iii) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da ECOSAN nell’ambito delle aree di attività a rischio;
- (iv) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- (v) promuovere, ove necessario, l’aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali incaricate da ECOSAN, del sito internet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto ed al Modello;
- (vi) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni ricevute dalla Società in merito all’osservanza del Modello o a eventuali anomalie e atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni ricevute nello svolgimento del proprio incarico;
- (vii) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio. A tal fine l’OdV viene tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle aree a rischio dei reati citati nel Decreto ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante. All’OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell’attività aziendale che possano concretamente esporre la Società al rischio di reato;
- (viii) controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato; in particolare, all’OdV devono essere segnalate le attività più significative e le operazioni contemplate dalle Parti Speciali nonchè devono essere messi a disposizione dell’OdV dati e documentazione, al fine di consentire l’effettuazione dei relativi controlli;
- (ix) verificare costantemente l’adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni normative di riferimento e al contesto organizzativo aziendale di ECOSAN e valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- (x) accertare le presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e segnalare le eventuali carenze dello stesso.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Organo Amministrativo le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel suo regolamento di funzionamento e di seguito richiamate:

- a) su base continuativa, anche attraverso la trasmissione dei propri verbali di riunione, recanti l'attività svolta e le raccomandazioni a cui l'Organo Amministrativo è chiamato a ottemperare;
- b) immediata; ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività;
- c) con cadenza almeno annuale, l'OdV elabora una relazione scritta per l'Organo Amministrativo di ECOSAN, contenente le indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli *medio tempore* effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.), delle eventuali azioni di miglioramento da intraprendere nell'esercizio successivo e le eventuali segnalazioni ricevute, rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e al termine dell'esercizio annuale, in funzione delle evidenze emerse, l'OdV elabora altresì il piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'attività di *reporting* dell'OdV ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le proposte di modifica del Modello;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti all'interno di ECOSAN, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i Responsabili di Funzione, in qualità di soggetti referenti dell'OdV, devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, in caso di urgenza, la convocazione delle funzioni aziendali e dei soggetti competenti.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dalla Procedura aziendale denominata *"Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"* e da ciascuna Parte Speciale che concorre a costituire il Modello.

Specificamente, con il presente Modello sono istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di ECOSAN.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole aree operative, fermo restando quanto previsto dalla Procedura sopra richiamata, devono informare l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve essere costantemente aggiornato in ordine alle modifiche che riguardano l'esecuzione dell'attività aziendale di ECOSAN, anche in ragione delle evoluzioni legislative che interessano le società operanti nel settore ambientale.

La Società istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità e riservatezza di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (c.d. *whistleblower protection*).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'OdV deve essere informato – tempestivamente ovvero secondo la diversa periodicità prevista Procedura aziendale, denominata *"Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"* - nel caso di:

- a) informazioni relative all'assetto dell'azienda;
- b) notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni che, in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- c) atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- d) provvedimenti provenienti da qualsiasi autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 ovvero la violazione di norme che possano, anche solo in via potenziale, dar luogo a comportamenti idonei a facilitare la commissione dei predetti reati;
- e) avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- f) operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;

- g) ogni atto di accertamento fiscale/tributario ovvero del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali, dell'ANAC e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del Responsabile dell'Area sottoposta al relativo accertamento;
- h) di ogni ulteriore informazione prevista dalla Procedura aziendale, denominata *"Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"*.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting* ad opera dei referenti aziendali comporta la violazione del Modello e la relativa applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

4.6.2 I flussi informativi di carattere generale

Tali flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di ECOSAN (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità, effettiva o potenziale, con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al Modello, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'OdV deve avvenire tempestivamente (segnalazioni "ad evento").

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- ✓ la segnalazione di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello, comprese le violazioni del Codice Etico;
- ✓ la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- ✓ la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, agenti o collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- ✓ i rapporti predisposti dai Responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.
- ✓ le eventuali significative carenze delle Procedure Aziendali vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.6.3 I flussi informativi di carattere specifico

I referenti dell'OdV devono compilare *report* informativi e trasmetterli all'Organismo di Vigilanza secondo le tempistiche indicate dallo e/o condivise con lo stesso OdV ovvero secondo quanto eventualmente previsto dalla Procedura aziendale, denominata "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*".

I *report* dei flussi informativi devono essere compilati e trasmessi all'OdV anche quando le risposte sono tutte negative e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV ovvero laddove non vi siano aggiornamenti rispetto al *report* precedente, trasmesso secondo la periodicità prevista dalla già citata Procedura.

I flussi informativi specifici sono declinati in funzione dei reati 231 cui la Società risulta astrattamente esposta e sono descritti sinteticamente nella Procedura aziendale, denominata appunto "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*".

4.7 La protezione delle segnalazioni (c.d. *Whistleblowing*)

La legge 30 novembre 2017, n. 179, all'art. 2, rubricato "*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*", ha modificato l'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 - implementandolo con tre nuovi commi (2bis, 2ter e 2quater) – al fine di inquadrare nell'ambito dei modelli organizzativi le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

La novella legislativa prevede principalmente:

- a) l'attivazione di canali che consentano ai soggetti che lavorano per l'ente privato di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite oppure di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) la garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante;

- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) l'introduzione nel sistema disciplinare di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Ulteriori istruzioni in materia di segnalazioni sono state dettate da Confindustria con la nota illustrativa recante *“La disciplina in materia di whistleblowing”* (ultimo aggiornamento: gennaio 2018), mediante la quale sono stati ulteriormente esplicitati i contenuti della Legge n. 179/2017, con particolare riguardo ai seguenti elementi:

- ✓ le denunce devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, così da agevolare l'emersione di condotte che con molta probabilità risulteranno illecite;
- ✓ i canali con cui veicolare le segnalazioni – onde garantire la riservatezza dell'identità del denunciante – possano essere individuati anche attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate, oltre che con l'attivazione di caselle di posta elettronica dedicate;
- ✓ i modelli organizzativi possano contemplare anche canali per effettuare segnalazioni in forma anonima. A tal riguardo, al fine di contenere il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze che hanno poco a che fare con la tutela dell'integrità dell'ente, i modelli possono prevedere che la denuncia sia documentata adeguatamente ovvero che sia resa con dovizia di particolari e *“in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati”* (cfr. Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015);
- ✓ i potenziali destinatari delle segnalazioni possono essere individuati, a titolo esemplificativo, nel datore di lavoro, nell'OdV – quest'ultimo anche quale destinatario autonomo e indipendente delle denunce, in grado di salvaguardare l'integrità dell'ente e tutelare il segnalante - il responsabile della funzione *compliance*, ove presente, ovvero un soggetto esterno tenuto a coordinarsi con l'ente.

Alla luce di quanto esposto in precedenza, il Modello è stato redatto al fine di disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni, conforme alla disciplina normativa vigente.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, delle Procedure Aziendali, del Codice Etico o del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto, un operatore di ECOSAN che segnali la violazione, anche solo presunta e sia pure non costituente reato, delle disposizioni e/o prescrizioni e/o clausole sopra indicate, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante (come previsto dall'art. 6 del Decreto, modificato dalla Legge n. 179 del 30.11.2017), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

ECOSAN si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti gli operatori facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

A tal riguardo, all'interno di ECOSAN saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi operatore che segnali una violazione del Modello. Un operatore che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa, sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo.

Le Procedure Aziendali interne di comunicazione di ECOSAN sono aggiornate dal presente documento che sancisce la necessità per l'OdV di ricevere ogni segnalazione rilevante ex D.Lgs. 231/2001.

ECOSAN incoraggia tutti gli operatori che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il Responsabile di funzione prima di seguire le normali procedure di segnalazione, salvo che evidenti controindicazioni suggeriscano di omettere e/o bypassare tale incombenza.

Qualora la segnalazione non dia esito, o l'operatore si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, l'operatore potrà rivolgersi direttamente all'OdV ovvero effettuare la segnalazione, avvalendosi dei canali informatici di cui ECOSAN sarà opportunamente dotata.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, gli operatori, quando segnalano la presunta violazione devono fornire le seguenti informazioni, anche avvalendosi della modulistica all'uopo prevista dalle Procedure Aziendali:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);

- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta rilevante ai fini 231;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema ad altro soggetto e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Ove possibile e non controindicato, il soggetto che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

*

Segnalazione diretta

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.

Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti. Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

*

Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal Decreto, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello deve essere sollevata direttamente all'OdV.

La segnalazione potrà essere effettuata anche in modo anonimo. Gli operatori che desiderano restare anonimi possono fare ricorso al servizio postale ordinario ovvero

avvalendosi degli strumenti, anche informatici adottati da ECOSAN come idonei a mantenere segreta l'identità del mittente.

ECOSAN promuove l'attivazione di canali informativi dedicati – di natura informatica – che consentono le segnalazioni, anche **in forma anonima**, e facilitano il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV, salvaguardando anche l'anonimato del segnalante.

A tal riguardo, la Società ha previsto i seguenti canali informativi:

- (i) e-mail con notifica di lettura all'indirizzo email dell'OdV di ECOSAN, odv@ecosan-srl.it;
- (ii) invio delle segnalazioni a mezzo posta con la dizione “riservato” al seguente indirizzo:
Organismo di Vigilanza di ECOSAN S.r.l., Viale Santuario Dipodi, 45 - 88040 Feroleto Antico (CZ).

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

In ogni caso, la Società e l'OdV si impegnano a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando quest'ultimo da eventuali atti di ritorsione o discriminatori collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società non tollera segnalazioni effettuate in malafede e/o con intento calunnioso/diffamatorio, che si rivelino infondate.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere *audit* o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, secondo quanto previsto dal Protocollo sulla gestione delle segnalazioni.

*

Gestione di una segnalazione

Le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo. Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura, ove dovranno essere raccolti i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione oggetto di segnalazione.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati. Di tali attività si occupa l'OdV.

È istituito, inoltre, un obbligo funzionale di informazione a carico dei Responsabili delle singole Funzioni aziendali, i quali devono riferire all'OdV:

- sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle Procedure Aziendali, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta, secondo la periodicità concordata con e/o richiesta dall'OdV;
- tempestivamente, in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso;
- su richiesta dell'OdV, in caso di rilevanti modifiche aziendali e/o legislative che si riflettono sul piano della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione della Società nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società medesima.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* informatico e/o in un archivio cartaceo per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzioni del Sistema Disciplinare

ECOSAN ha adottato, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un Sistema Disciplinare, allegato al presente Modello.

Il Sistema Disciplinare, che costituisce l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato e che l'autorità giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

ECOSAN prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità (secondo le modalità previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro).

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dal CCNL di riferimento.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

Il Sistema Disciplinare allegato al presente Modello deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi, fisici o informatici, accessibili ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura dell'Organo Amministrativo o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni e motivazioni espresse dal giudice in sede penale.

Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la Società, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito e la responsabilità del Destinatario, promuoverà l'azione legale finalizzata al risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.