



ECOBLU S.r.l. a SOCIO UNICO
Cap. Soc. Euro 100.000,00 i.v.
Reg. Imprese MI 04109370967
R.E.A. MI 1726093
C.F. e P.IVA 04109370967
ecoblugroup@legalmail.it

ECOBLU S.R.L.

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

adottato ai sensi del

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Versione numero	2
Data di approvazione	25/09/2025
Responsabile approvazione	Presidente del CdA di Ecoblu S.r.l.

Sede legale e operativa
20004 Arluno (MI)
Via Enzo Ferrari, 6
Tel. +39 02.90 37 63 76
Tel. +39 02.90 37 92 23

Sede amm., comm. e impianto
20018 Sedriano (MI)
Via Galvani, 6/8
Tel. +39 02.83 64 56 56
Fax +39 02.83 64 56 45

Magazzino
20018 Sedriano (MI)
Via Galvani, 21/23



1. Sommario	
2. DEFINIZIONI	5
3. IL D.LGS. 231/2001	6
3.1 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE DIPENDENTE DA REATO	6
3.2 PRESUPPOSTI DEL REGIME DI RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	6
3.3 FATTISPECIE DI REATO	7
3.4 IL VANTAGGIO O L'INTERESSE DELL'ENTE.....	19
3.5 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	19
3.6 REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	20
3.7 APPARATO SANZIONATORIO.....	20
3.8 ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ	23
3.9 LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	24
3.10 CONFLITTO D'INTERESSE DEL LEGALE RAPPRESENTANTE.....	25
4. GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ.....	26
4.1 LA SOCIETÀ	26
4.2 IL MODELLO DI BUSINESS	27
4.3 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	27
4.4 MANUALE DI GESTIONE INTEGRATO E LE RELATIVE PROCEDURE.....	27
4.5 RAPPORTI INTERCOMPANY	28
5. METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	30
5.1 IL PROGETTO DELLA SOCIETÀ	30
5.2 LE FUNZIONI E GLI OBIETTIVI DEL MODELLO	30
5.3 LE ATTIVITÀ.....	31
5.4 AVVIO DEL PROGETTO ED ANALISI DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO	33
5.5 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI.....	34
5.6 INTERVISTE CON I KEY OFFICER	35

5.7	RIEPILOGO DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI GAP	35
5.8	ELABORAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	35
6.	LA STRUTTURA DEL MODELLO	35
6.1	GLI ELEMENTI DEL MODELLO	35
6.2	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO ED AUTORIZZATIVO	37
7.	MODELLO 231 E CERTIFICAZIONI	45
8.	MODELLO 231, SOSTENIBILITÀ E OBIETTIVI ESG	47
8.1	SOSTENIBILITÀ, OBIETTIVI ESG E IMPATTI SULLA PREVENZIONE 231	47
9.	ORGANISMO DI VIGILANZA	48
9.2	PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
9.3	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	51
9.4	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'OdV	53
9.5	REPORTING DELL'OdV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	53
9.6	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	54
10.	FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING	54
10.1	LE SEGNALAZIONI VERSO L'OdV E IL WHISTLEBLOWING	54
10.2	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	56
10.3	TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI	58
10.4	SEGNALAZIONI NON TUTELATE	59
10.5	SEGNALAZIONI VIETATE	60
10.6	SEGNALAZIONI ANONIME	60
10.7	FORMA E CONTENUTO MINIMO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	61
10.8	SOGGETTI TUTELATI	61
10.9	LE TUTELE: RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI	62
10.10	I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	64
10.11	LE SEGNALAZIONI ALL'OdV 231	64

10.12	LA PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI INTERNE SCRITTE E ORALI	65
10.13	IL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	65
10.14	SEGNALAZIONI INVIATE A SOGGETTI DIVERSI DAL GESTORE INCARICATO	65
10.15	SEGNALAZIONI IN MATERIA 231 INVIATE AL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE <i>WHISTLEBLOWING</i>	65
10.16	GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE	66
10.17	SEGNALAZIONE ESTERNA ALL'ANAC	66
10.18	DIVULGAZIONE PUBBLICA	67
10.19	LA "PROCEDURA <i>WHISTLEBLOWING</i> "	67
11.	SISTEMA DISCIPLINARE	68
11.1	INTRODUZIONE.....	68
11.2	SANZIONI RELATIVE PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	69
11.3	SANZIONI RELATIVE AI DIRIGENTI	70
11.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, CONSIGLIERI DI CDA, OdV, SINDACI O REVISORI 70	
11.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO.....	72
11.6	MISURE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	73
11.7	IL RISARCIMENTO DEL DANNO.....	73
11.8	LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE	73
11.9	VIOLAZIONI IN TEMA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	73
11.10	IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO	74
11.11	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI O DEI SINDACI O DEI REVISORI	75
11.12	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'OdV	76
11.13	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO.....	77
12.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	77
13.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	78

2. DEFINIZIONI

Attività sensibili: attività o processi aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati o illeciti amministrativi da parte dei Destinatari.

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro o CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale Autotrasporto, Spedizioni Merci e Logistica ovvero Industria Edile.

Codice Etico: il Codice Etico adottato da Ecoblu a cui i collaboratori, i fornitori, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società devono attenersi. Tale documento definisce i valori etici fondamentali e le regole di condotta negli affari che l'intero personale della Società deve rispettare nello svolgimento delle proprie attività.

Decreto 231 o Decreto: il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Destinatari: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Ecoblu e nel cui novero rientrano: (a) amministratori; (b) membri degli organi societari; (c) qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società); (d) dipendenti e collaboratori esterni a qualsiasi titolo (a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali, stagisti di qualsiasi grado ed in forza a qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero) sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti c.d. apicali della Società.

Dipendenti: ciascuna persona direttamente dipendente della Società avente contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Ecoblu o la Società: Ecoblu S.r.l. con sede legale in Arluno (MI), Via Enzo Ferrari 6.

Linee Guida: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 definite da Confindustria.

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231 adottato da Ecoblu per la prevenzione dei Reati e Illeciti Amministrativi, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.

Organismo di Vigilanza od OdV: organismo interno alla Società costituito ai sensi dell'articolo 6 del Decreto con delibera dell'Organo amministrativo della Società.

Organi Sociali: gli Organi previsti dal vigente Statuto o istituiti nell'ambito dell'autonomia statutaria.

Reati presupposto: fattispecie di reato contemplate nel catalogo previsto dal Decreto 231, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.

Reato/i rilevante/i: i reati, tra i reati presupposto che, – tenuto conto dell'attività o della natura giuridica di Ecoblu– possono essere astrattamente commessi dalla Società stessa.

Responsabile di Funzione: identifica il preposto alla Funzione Aziendale.

Sistema Disciplinare: l'insieme di sanzioni applicabili ai Destinatari in caso di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231.

Statuto dei Lavoratori: la Legge 30 maggio 1970 n. 300.

Terzi Destinatari: Agenti, Collaboratori a qualsiasi titolo, Consulenti, Fornitori, *Partners* commerciali non rientranti nella definizione di Destinatari.

3. IL D.LGS. 231/2001

3.1 Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche dipendente da reato

Il Decreto, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato, affiancandola a quella penale delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato il reato.

Secondo tale disciplina gli Enti possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da esponenti dei vertici dell'ente, nonché da coloro che sono sottoposti alla direzione di questi ultimi.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio e la medesima gestione dell'ente, le quali, sino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nel loro interesse o vantaggio da parte dei soggetti apicali e dei loro sottoposti.

Il Decreto, pertanto, innova l'ordinamento giuridico italiano, in ragione del fatto che agli enti collettivi sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati commessi da soggetti funzionalmente legati alla Società medesima.

3.2 Presupposti del regime di responsabilità degli enti

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, affinché sia configurabile una responsabilità amministrativa in capo all'ente, occorre che ricorrano i seguenti tre presupposti:

Sede legale e operativa
20004 Arluno (MI)
Via Enzo Ferrari, 6
Tel. +39 02.90 37 63 76
Tel. +39 02.90 37 92 23

Sede amm., comm. e impianto
20018 Sedriano (MI)
Via Galvani, 6/8
Tel. +39 02.83 64 56 56
Fax +39 02.83 64 56 45

Magazzino
20018 Sedriano (MI)
Via Galvani, 21/23

CERTIFICATI

ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018

N° 95477/7/00

- a) sia stato commesso uno dei reati presupposto, tassativamente indicati nel Decreto;
- b) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- c) l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale e/o un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti in posizione apicale.

3.3 Fattispecie di reato

Pertanto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati tassativamente indicati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati dall'art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini di una responsabilità amministrativa dell'ente possono essere comprese nelle seguenti categorie¹:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto)

- "Malversazione di erogazioni pubbliche" (Articolo 316-bis Codice penale)
- "Indebita percezione di erogazioni pubbliche" (Articolo 316-ter Codice penale)
- "Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee" (Articolo 640, comma 2, n. 1 Codice penale)
- "Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche" (Articolo 640-bis Codice penale)
- "Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico" (Articolo 640-ter Codice penale)
- "Concussione" (Articolo 317 Codice penale)
- "Corruzione per l'esercizio della funzione" (Articolo 318 Codice penale)
- "Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio" (Articolo 319 Codice penale)
- "Circostanze aggravanti" (Articolo 319-bis Codice penale)
- "Corruzione in atti giudiziari" (Articolo 319-ter Codice penale)
- "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (Articolo. 319-quater Codice penale)
- "Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio" (Articolo 320 Codice penale)
- "Pene per il corruttore" (Articolo 321 Codice penale)
- "Istigazione alla corruzione" (Articolo 322 Codice penale)
- "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri" (Articolo 322-bis Codice penale)
- "Traffico illecito di influenze" (Articolo 346-bis Codice penale)
- "Turbata libertà degli incanti" (Articolo 353 Codice penale)

¹ Cfr. allegato 1.

- "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis Codice penale)
- "Frode nelle pubbliche forniture" (Articolo 356 Codice penale)
- "Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo" (Articolo 2, L. 898/1986)
- "Peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e indebita destinazioni di denaro o cose mobili" (Articoli 314, comma 1, 316 e 314-bis Codice penale).

Reati informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del Decreto)

- "Documenti informatici" (Articolo 491-bis Codice penale)
- "Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico" (Articolo 615-ter Codice penale)
- "Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici" (Articolo 615-quater Codice penale)
- "Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico" (Articolo 615-quinquies Codice penale)
- "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche" (Articolo 617-quater Codice penale)
- "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche" (Articolo 617-quinquies Codice penale)
- "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici" (Articolo 635-bis Codice penale)
- "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità" (Art. 635-ter Codice penale)
- "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici" (Articolo 635-quater Codice penale)
- "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico" (Articolo 635 – quater.1 Codice penale)
- "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse" (Articolo 635-quinquies Codice penale)
- "Frode informatica del certificatore di firma elettronica" (Articolo 640-quinquies Codice penale)
- "Estorsione" (Articolo 629, comma 3, Codice penale)
- "Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" (Articolo 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

Reati di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto)

- "Associazione per delinquere" (Articolo 416 Codice penale)
- "Associazione di tipo mafioso anche straniera" (Articolo 416-bis Codice penale)

- "Scambio elettorale politico-mafioso" (Articolo 416-ter Codice penale)
- "Sequestro di persona a scopo di estorsione" (Articolo 630 Codice penale)
- "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope" (Articolo 74 DPR 309/90)
- "Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis Codice penale per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo" (L. 203/91)
- "Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110" (Articolo 407, comma 2, lett. a), n. 5), codice di procedura penale).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto)

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

Reati contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto)

- "Turbata libertà dell'industria o del commercio" (Articolo 513 Codice penale)
- "Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (Articolo 513-bis Codice penale)
- "Frodi contro le industrie nazionali" (Articolo 514 Codice penale)

- "Frode nell'esercizio del commercio" (Articolo 515 Codice penale)
- "Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine" (Articolo 516 Codice penale)
- "Vendita di prodotti industriali con segni mendaci" (Articolo 517 Codice penale)
- "Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale" (Articolo 517-ter Codice penale)
- "Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari" (Articolo 517-quater Codice penale)

Reati societari (articolo 25-ter del Decreto)

- "False comunicazioni sociali" (Articolo 2621 codice civile)
- "Fatti di lieve entità" (Articolo 2621-bis codice civile)
- "False comunicazioni sociali delle società quotate" (Articolo 2622 codice civile)
- "Impedito controllo" (Articolo 2625, comma 2, codice civile)
- "Indebita restituzione dei conferimenti" (Articolo 2626 codice civile)
- "Illegale ripartizione degli utili e delle riserve" (Articolo 2627 codice civile)
- "Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante" (Articolo 2628 codice civile)
- "Operazioni in pregiudizio dei creditori" (Articolo 2629 codice civile)
- "Omessa comunicazione del conflitto di interessi" (Articolo 2629-bis codice civile)
- "Formazione fittizia del capitale" (Articolo 2632 codice civile)
- "Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori" (Articolo 2633 codice civile)
- "Corruzione tra privati" (Articolo 2635 codice civile)
- "Istigazione alla corruzione tra privati" (Articolo 2635-bis codice civile)
- "Illecita influenza sull'Assemblea" (Articolo 2636 codice civile)
- "Aggiotaggio" (Articolo 2637 codice civile)
- "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" (Articolo 54 D.Lgs. 19/2023)
- "Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza" (Articolo 2638, codice civile)

Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto)

- "Associazioni sovversive" (Articolo 270 Codice penale)
- "Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico" (Articolo 270-bis Codice penale)
- "Assistenza agli associati" (Articolo 270-ter Codice penale)

- "Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale" (art. 270 quater Codice penale)
- "Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo" (Articolo 270- quater.1 Codice penale)
- "Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale" (Articolo 270-quinquies Codice penale)
- "Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo" (L. n. 153/2016, Articolo 270-quinquies.1 Codice penale)
- "Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro" (Articolo 270-quinquies.2 Codice penale)
- "Condotte con finalità di terrorismo" (Articolo 270-sexies Codice penale)
- "Attentato per finalità terroristiche o di eversione" (Articolo 280 Codice penale)
- "Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi" (Articolo 280-bis Codice penale)
- "Atti di terrorismo nucleare" (Articolo 280-ter Codice penale)
- "Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione" (Articolo 289-bis Codice penale)
- "Sequestro a scopo di coazione" (Articolo 289-ter Codice penale)
- "Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo" (Articolo 302 Codice penale)
- "Cospirazione politica mediante accordo" (Articolo 304 Codice penale)
- "Cospirazione politica mediante associazione" (Articolo 305 Codice penale)
- "Banda armata: formazione e partecipazione" (Articolo 306 Codice penale)
- "Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata" (Articolo 307 Codice penale)
- "Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo" (Articolo 1, L. n. 342/1976)
- "Danneggiamento delle installazioni a terra" (Articolo 2, L. n. 342/1976)
- "Sanzioni" (Articolo 3, L. n. 422/1989,)
- "Pentimento operoso" (Articolo 5, D.Lgs. n. 625/1979)
- "Convenzione di New York del 9 dicembre 1999" (Articolo 2)

Reati contro la personalità individuale - quali riduzione in schiavitù, traffico di schiavi, prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico correlato allo sfruttamento dei minori, reati di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-*quater*.1 e articolo 25-*quinquies* del Decreto)

- "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (Articolo 583-*bis* Codice penale)
- "Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù" (Articolo 600 Codice penale)
- "Prostituzione minorile" (Articolo 600-bis Codice penale)
- "Pornografia minorile" (Articolo 600-ter Codice penale)
- "Detenzione o accesso a materiale pornografico" (Articolo 600-*quater* Codice penale)
- "Pornografia virtuale" (Articolo 600-*quater*.1 Codice penale)

- "Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile" (Articolo 600-quinquies Codice penale)
- "Tratta di persone" (Articolo 601 Codice penale)
- "Acquisto e alienazione di schiavi" (Articolo 602 Codice penale)
- "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (Articolo 603-bis Codice penale)
- "Adescamento di minorenni" (Articolo 609-undecies Codice penale)

Reati di abuso di mercato (articolo 25-*sexies* del Decreto)

- "Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate" (Articolo 184 Legge 58/1998) e relativi illeciti amministrativi (Articolo 187-*bis* Legge 58/1998)
- "Manipolazione del mercato" (Articolo 185 Legge 58/1998) e relativi illeciti amministrativi (Articolo 187-*ter* Legge 58/1998)

Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (articolo 187-*quinquies* del TUF)

- "Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate" (Articolo 14 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies* del Decreto)

- "Omicidio colposo" (Articolo 589 Codice penale)
- "Lesioni personali colpose" (Articolo 590 Codice penale)

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-*octies* del Decreto)

- "Ricettazione" (Articolo 648 Codice penale)
- "Riciclaggio" (Articolo 648-*bis* Codice penale)
- "Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" (Articolo 648-*ter* Codice penale)
- "Autoriciclaggio" (648-*ter*.1 Codice penale)

Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-*ocites*.1 del Decreto)

- "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (Articolo 493-*ter* Codice penale)

- “Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti” (Articolo 493-quater Codice penale)
- “Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter Codice penale)
- “Trasferimento fraudolento di valori” (art. 512-bis Codice penale)

Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-octies.1, comma 2 del Decreto)

Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all’ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) Se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote;
- b) Se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

Reati in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto)

- "Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa" (Articolo 171, comma 1, lettera a-bis, Legge 22 Aprile 1941, No.633)
- "Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione" (Articolo 171, comma 3, Legge 22 Aprile 1941, No.633)
- "Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori" (Articolo 171-bis, comma 1, Legge 22 Aprile 1941, No.633)
- “Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (Articolo 171-bis, comma 2, Legge 22 Aprile 1941, No. 633);
- "Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro

supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa" (Articolo 171-ter Legge 22 Aprile 1941, No.633)

- "Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione" (Articolo 171-septies Legge 22 Aprile 1941, No.633)
- "Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale" (Articolo 171-octies Legge 22 Aprile 1941, No.633).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto)

- "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (Articolo 377-bis Codice penale)

Reati ambientali (Articolo 25-undecies del Decreto)

- "Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette" (Articolo 727-bis Codice penale)
- "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto" (Articolo 733-bis Codice penale)
- "Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili" (Articolo 137 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n.152)
- "Attività di gestione di rifiuti non autorizzata" (Articolo 256 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n.152)
- "Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee" (Articolo 257 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n.152)
- "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari" (Articolo 258 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n.152)
- "Traffico illecito di rifiuti" (Articolo 259 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n.152)

- "False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti" (Art. 260-bis Comma 6, D.Lgs. n. 152/2006)
- "Sanzioni " (Articolo 279 Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 n.152)
- "Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette" (Articoli 1, 2, 3-bis e 6 Decreto Legislativo 7 Febbraio 1992 n.150)
- "Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive" (Articolo 3 Legge 28 Dicembre 1993 n.549)
- "Inquinamento doloso provocato dalle navi" (Articolo 8 Decreto Legislativo 6 Novembre 2007 n.202)
- "Inquinamento colposo provocato dalle navi" (Articolo 9 Decreto Legislativo 6 Novembre 2007 n.202)
- "Inquinamento ambientale" (Articolo 452-bis Codice penale)
- "Disastro ambientale" (Articolo 452-quater Codice penale)
- "Delitti colposi contro l'ambiente" (Articolo 452-quinquies Codice penale)
- "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività" (Articolo 452-sexies Codice penale)
- "Circostanze aggravanti" (Articolo 452-octies Codice penale)
- "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti" (Articolo 452-quaterdecies Codice penale)

Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Articolo 25-duodecies del Decreto)

- "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (Articolo 22, comma 12-bis D.Lgs. 286/98)
- "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine" (Articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.lgs. 286/1998)

Reato di razzismo e xenofobia (Articolo 25-terdecies del Decreto)

- "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa" (Articolo 604-bis Codice penale)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Articolo 25-quaterdecies del Decreto)

- "Frodi in competizioni sportive" (Articolo 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401)

- "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa" (Articolo 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401)

Reati tributari (Articolo 25-*quinquiesdecies* del Decreto)

- "Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti" (Articolo 2 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- "Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici" (Articolo 3 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- "Dichiarazione infedele" (Articolo 4 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- "Omessa dichiarazione" (Articolo 5 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- "Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti" (Articolo 8 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- "Occultamento o distruzione di documenti contabili" (Articolo 10 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- "Indebita compensazione" (Articolo 10-quater decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- "Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte" (Articolo 11 decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)

Contrabbando (Articolo 25-*sexiesdecies* del Decreto)

- "Contrabbando per omessa dichiarazione" (Articolo 78 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Contrabbando per dichiarazione infedele" (Articolo 79 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine" (Articolo 80 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti" (Articolo 81 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti" (Articolo 82 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento" (Articolo 83 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Contrabbando di tabacchi lavorati" (Articolo 84 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati" (Articolo 85 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati" (Articolo 86 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Equiparazione del delitto tentato a quello consumato" (Articolo 87 D.Lgs. n. 141/2024)
- "Circostanze aggravanti del contrabbando" (Articolo 88 D.Lgs. n. 141/2024)

- “Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici” (Articolo 40 D.Lgs. n. 504/1995)
- “Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati” (Articolo 40-bis D.Lgs. n. 504/1995)
- “Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche” (Articolo 41 D.Lgs. n. 504/1995)
- “Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche” (Articolo 42 D.Lgs. n. 504/1995)
- “Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche” (Articolo 43 D.Lgs. n. 504/1995)
- “Circostanze aggravanti” (Articolo 45 D.Lgs. n. 504/1995)
- “Alterazione di congegni, impronte e contrassegni” (Articolo 46 D.Lgs. n. 504/1995)

Delitti contro il patrimonio culturale (Articolo 25 – septiesdecies del Decreto)

- “Associazione per delinquere” (Articolo 416 Codice penale)
- “Furto di beni culturali” (Articolo 518-bis Codice penale)
- “Appropriazione indebita di beni culturali” (Articolo 518-ter Codice penale)
- “Ricettazione di beni culturali” (Articolo 518-quater Codice penale)
- “Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali” (Articolo 518-octies Codice penale)
- “Violazioni in materia di alienazione di beni culturali” (Articolo 518-novies Codice penale)
- “Importazione illecita di beni culturali” (Articolo 518-decies Codice penale)
- “Uscita o esportazione illecite di beni culturali” (Articolo 518-undecies Codice penale)
- “Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici” (Articolo 518-duodecies Codice penale)
- “Contraffazione di opere d'arte” (Articolo 518-quaterdecies Codice penale)

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Articolo 25- duodevices del Decreto)

- “Riciclaggio di beni culturali” (Articolo 518-sexies Codice penale)
- “Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” (Articolo 518-terdecies Codice penale)

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Articolo 12, Legge n. 9/2013)

- “Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari” (Articolo 440 Codice penale)
- “Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate” (Articolo 442 Codice penale)
- “Commercio di sostanze alimentari nocive” (Articolo 444 Codice penale)

- “Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell’ingegno o di prodotti industriali” (Articolo 473 Codice penale)
- “Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi” (Articolo 474 Codice penale)
- “Frode nell’esercizio del commercio” (Articolo 515 Codice penale)
- “Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine” (Articolo 516 Codice penale)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Articolo 517 Codice penale) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater Codice penale)

Reati transnazionali (articoli 3 e 10, Legge 146 del 16 Marzo 2006)

- "Associazione per delinquere" (Articolo 416 Codice penale)
- "Associazione di tipo mafioso anche straniera" (Articolo 416-bis Codice penale)
- "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope" (Articolo 74 DPR 309/90)
- "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri" (Articolo 291-quater DPR 43/73)
- "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (Articolo 377-bis Codice penale)
- "Favoreggiamento personale" (Articolo 378 Codice penale)
- "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine" (Articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter e 5 D.lgs. 286/1998)
- Le seguenti fattispecie non integrano reati presupposto alla responsabilità dell’ente, ma ipotesi di responsabilità amministrativa in relazione alle quali si applicano gli artt. 6, 7, 8 e 12 D.Lgs. 231/2001.

Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

- "Responsabilità dell’ente" (Articolo 34 D.Lgs. 129/2024)
- "Divieto di abuso di informazioni privilegiate" (Articolo 89 regolamento (UE) 2023/1114)
- "Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate" (Articolo 90 regolamento (UE) 2023/1114)
- "Divieto di manipolazione del mercato" (Articolo 91 regolamento (UE) 2023/1114)

Le categorie sopra elencate potranno essere oggetto di eventuale modificazione/integrazione mediante l'introduzione di ulteriori reati-presupposto ad opera di interventi legislativi.

3.4 Il vantaggio o l'interesse dell'ente

Secondo l'art. 5 del Decreto, requisito indispensabile affinché l'ente sia responsabile per la commissione di un reato rientrante nel novero delle fattispecie delittuose espressamente indicate negli articoli 24 e seguenti del Decreto, consiste nel fatto che la condotta posta in essere dall'agente autore del reato sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

I termini "*interesse*" e "*vantaggio*" devono essere valutati disgiuntamente, in quanto la locuzione "*o*" chiarisce in modo inequivocabile che la presenza di uno solo dei due requisiti consente la imputabilità della condotta all'ente².

In particolare:

- il vantaggio consiste in una concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente;
- l'interesse, invece, implica solamente la finalizzazione della condotta illecita verso tale utilità.

Ex adverso, la responsabilità dell'ente è esclusa laddove l'autore abbia agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, comma 2, del Decreto).

Con riferimento ai reati colposi, anche essi ritenuti rilevanti per la Società e nel cui novero rientrano le fattispecie in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale, la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto che l'interesse o il vantaggio possano riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Pertanto, tali requisiti potrebbero, a titolo esemplificativo ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza; nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni; nell'incremento della produttività sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici ovvero, con specifico riferimento ai reati ambientali nella mancata adozione di impianti o dispositivi idonei a prevenire il superamento dei limiti tabellari; nell'eliminazione di tempi morti cui la predisposizione e manutenzione di detti impianti avrebbe dovuto dare luogo.

3.5 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come anticipato, la responsabilità della Società, a seguito della commissione di uno dei reati presupposto, rileva qualora le condotte illecite siano compiute nel suo interesse o a vantaggio della medesima, da parte di due differenti categorie di soggetti:

² In merito, la Suprema Corte di Cassazione ha sostenuto che "*in tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati nel suo interesse o suo vantaggio, non contiene una endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a monte, per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse e il vantaggio sono in concorso reale*" (Cass. Pen. Sez. II n. 3614 del 30 gennaio 2006).

- a) da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (soggetti c.d. apicali);
- b) da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra descritti" (soggetti c.d. sottoposti).

Per quanto riguarda la prima categoria, è opportuno precisare come il legislatore abbia preferito, ad una elencazione tassativa, una formula più ampia fondata su un criterio funzionale, la quale ricomprende tutti i soggetti collocati ai vertici dell'organizzazione che esprimono la volontà della stessa nei rapporti esterni e nelle scelte di politica di impresa, attraverso un potere di gestione, controllo e vigilanza.

Rispetto a tale ultimo profilo, il Decreto richiama l'art. 2639 c.c. che prevede l'estensione delle qualifiche soggettive solo in presenza di un esercizio continuativo e significativo dei poteri tipici della funzione.

Anche in merito alla seconda categoria il legislatore ha adottato un criterio funzionale, seppur facendolo operare in direzione opposta: vengono, infatti, considerati responsabili non i soggetti che esercitano le funzioni di vigilanza e controllo sopra indicate, bensì coloro i quali sono sottoposti alle medesime.

3.6 Reati commessi all'estero

La Società può essere chiamata a rispondere in Italia anche in relazione a reati commessi all'estero, e ciò anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

I presupposti sui quali si fonda la responsabilità della medesima per i reati commessi all'estero sono i seguenti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- b) la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa italiana;
- d) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia nel perseguire il reato.

3.7 Apparato sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni che possono essere irrogate all'ente per l'illecito amministrativo si distinguono nelle seguenti categorie:

- a) sanzione pecuniaria;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

a) Sanzione pecuniaria

Il Decreto, nel dettare i principi ai quali attenersi per la commisurazione della pena, impone un duplice limite quantitativo e qualitativo attraverso il sistema delle quote: in relazione a ciascun reato, infatti, viene stabilita una quota, che deve necessariamente rispettare un *quantum* minimo e massimo, che si assesta tra le 100 e le 1.000 quote e che può avere un valore che oscilla dai 258 euro ai 1.549 euro.

Il giudice è chiamato a commisurare la sanzione pecuniaria al caso concreto, dovendo determinare per ogni ipotesi di responsabilità dell'ente sia il numero delle quote da applicare che il valore di ogni singola quota, potendo, in concreto, graduare la sanzione da una soglia minima di 25.800 euro ad una massima di 1.549.000 euro.

I criteri di riferimento per la determinazione del numero delle quote da irrogare a titolo di sanzione pecuniaria (art. 11 del Decreto) sono riferibili alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente ed all'attività posta in essere dalla medesima per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota, assume una rilevanza peculiare la condizione economica e patrimoniale della Società medesima: questo criterio di commisurazione, conformemente alla parallela previsione di cui all'art. 133-bis Codice penale, è finalizzato ad adattare la sanzione al caso di specie e ad assicurarne la massima efficacia preventiva.

È prevista la riduzione della sanzione della metà se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

È prevista la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni sopra previste, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

b) Sanzioni interdittive

Tali sanzioni, previste dall'art. 9 comma 2 del Decreto, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A titolo esemplificativo, con riferimento a:

- i reati contro la Pubblica Amministrazioni nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell'art. 25 del Decreto si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).
- Con riferimento ai delitti di cui ai commi 2 e 3 del Decreto se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2 del Decreto;
- i reati tributari per uno dei delitti previsti dai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 25-quinquiesdecies del Decreto si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lett. c), d) ed e);
- il reato di contrabbando, nei casi previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 25-sexiesdecies del Decreto, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

L'art. 13 del Decreto definisce i due presupposti alternativi, in presenza dei quali il giudice può erogare tali misure. In particolare:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione dell'illecito.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando concorrono le seguenti circostanze:

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

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare (artt. 45 e ss. del Decreto), ossia prima dell'accertamento definitivo della reale responsabilità della Società, allorquando ricorrano le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della Società;

- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per il quale si procede.

In luogo dell'applicazione di una misura interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività, il giudice può nominare un commissario giudiziale ai sensi dell'art. 15 del Decreto per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata, qualora l'ente oggetto del procedimento svolga un pubblico servizio la cui interruzione possa determinare un grave pregiudizio per la collettività o nel caso la medesima interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

c) Confisca

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Vengono, in ogni caso, tutelati i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 del Decreto).

d) Pubblicazione della sentenza

Tale sanzione può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale e viene eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese della medesima (art. 18 del Decreto).

3.8 Esclusione dalla responsabilità

Il Decreto prevede due differenti presupposti il cui soddisfacimento consente alla Società di non incorrere nella responsabilità amministrativa, distinti in base alla circostanza che a commettere il reato sia un soggetto c.d. apicale o un soggetto c.d. sottoposto.

Se l'autore del reato è un soggetto c.d. apicale, l'ente non risponde se dimostra:

- di avere, prima della commissione del reato, adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento (l'Organismo di Vigilanza);
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Se l'autore del reato è un soggetto c.d. sottoposto, la Società è responsabile solo ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; ipotesi, questa, che

si ritiene comunque esclusa qualora prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto delinea il contenuto del Modello prevedendo, all'art. 6, comma 2, che lo stesso, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere un sistema di segnalazione come definito al paragrafo 6.4.

La normativa definisce, quindi, all'art. 7 comma 4 del Decreto, i requisiti per l'efficace attuazione del Modello:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività societaria;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello ha, pertanto, una duplice funzione: in primo luogo, una di carattere preventivo, in quanto la commissione dei reati risulta più difficile dopo l'introduzione delle specifiche cautele procedurali e di controllo previste dal medesimo; in secondo luogo, una di carattere protettivo, consistente nell'evitare che le conseguenze di questi comportamenti possano ricadere sull'ente nel caso in cui dovessero comunque verificarsi le fattispecie delittuose.

3.9 Linee guida Confindustria

Il 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo del Decreto"*, successivamente aggiornate nel marzo 2014 e nel giugno 2021.

Il presente Modello è stato predisposto, *inter alia*, sulla base delle Linee Guida. Lo schema seguito nell'elaborazione delle Linee Guida riprende i processi di *risk assessment* e *risk management* normalmente attuati nelle imprese e consiste:

- nell'identificazione dei rischi in relazione ai reati che possono essere commessi;
- nella progettazione di un sistema di controllo preventivo, realizzato attraverso la costruzione di un sistema organizzativo adeguato e la proceduralizzazione di determinate attività;

- nell'adozione di un Codice Etico e di un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal modello ex Decreto 231, al fine di conservarne l'effettività;
- nell'individuazione dei criteri per la scelta di un organismo di controllo, interno all'impresa, dotato delle funzioni necessarie, che dovrà vigilare sull'efficacia, sull'adequatezza e sull'applicazione e rispetto del modello ex Decreto 231 (l'Organismo di Vigilanza).

Tra le componenti di un sistema di controllo preventivo vi sono:

- il Codice Etico;
- un sistema organizzativo interno formalizzato e chiaro (attribuzione responsabilità, sistemi di incentivazione dei Dipendenti);
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
- la regolamentazione dello svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo (procedure di controllo e documentazione per ciascuna operazione);
- le procedure, manuali ed informatiche;
- i sistemi di controllo di gestione;
- le modalità di comunicazione al personale;
- le modalità di formazione del personale.

Le componenti del sistema di controllo 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 dei protocolli previsti dal modello ex Decreto 231;
- individuazione in concreto dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

3.10 Conflitto d'interesse del legale rappresentante

Ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, la Società partecipa al procedimento penale a proprio carico per il tramite del proprio legale rappresentante, salvo il caso in cui quest'ultimo sia indagato o imputato per il reato-presupposto da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'ente. In tale ipotesi, si configura una situazione di conflitto di interessi, sia sostanziale che processuale, che preclude la validità della rappresentanza dell'ente da parte del medesimo soggetto, come riconosciuto anche dalla giurisprudenza consolidata della Corte di cassazione.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza della difesa della Società e di prevenire situazioni di stallo o incertezza operativa, la Società stabilisce che, in caso di conflitto di interessi del legale

rappresentante, quest'ultimo si astenga dalla nomina del difensore della Società, e conseguentemente la rappresentanza processuale dell'ente nel procedimento penale (cd. *ad litem*) sarà assunta da altro soggetto non coinvolto, secondo le seguenti modalità:

- il Presidente del Consiglio di amministrazione o, in alternativa, altro Consigliere Delegato, qualora non siano coinvolti nel medesimo procedimento penale, potranno assumere – previo conferimento di specifica procura o delega di apposito potere - la rappresentanza *ad litem* della Società e, in tale qualità, conferire la procura al difensore incaricato della difesa dell'ente;
- nel caso in cui entrambi i soggetti sopra menzionati risultino indagati o imputati, la rappresentanza *ad litem* verrà attribuita, mediante apposita delibera del Consiglio di amministrazione o specifica procura, ad un soggetto apicale della Società che sia privo di conflitto di interessi, idoneo per competenza e posizione a garantire un'adeguata tutela dell'interesse dell'ente;
- ove necessario, il Consiglio di amministrazione potrà altresì deliberare la revoca o la sostituzione del difensore incaricato, nel rispetto dei principi di effettività, autonomia e continuità della difesa.

La presente previsione costituisce una regola cautelare volta a garantire l'efficacia del Modello e la piena conformità dell'azione difensiva della Società rispetto al quadro normativo e giurisprudenziale vigente.

4. GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

4.1 La Società

Ecoblu S.r.l. (di seguito, "Ecoblu" o "la Società"), costituita nel 2003, da oltre quindici anni opera nel settore dei servizi ambientali con estrema dedizione, tempestività ed efficienza. La Società, ha per oggetto: (i) la pulizia di pozzi neri, fognature, cisterne e simili con trasporto e smaltimento di rifiuti organici ed inorganici; (ii) la video-ispezione televisiva e l'idrolavaggio di tubazioni, cisterne, condotti fognari e canne fumarie; (iii) la bonifica di aree dismesse; (iv) la bonifica e lo smaltimento di amianto; (v) la derattizzazione, la disinfestazione e la sanificazione in genere; (vi) le gestione, il trasporto, il trattamento, lo smaltimento e lo stoccaggio dei rifiuti e dei residui; (vii) la gestione di discariche ed in generale di impianti atti al trattamento, stoccaggio e smaltimento dei rifiuti e dei residui di ogni tipo; (viii) i servizi e la consulenza nel settore dell'ecologia e dell'ambiente; (ix) l'attività di brokeraggio, studi di fattibilità e consulenza relativi ad impianti di smaltimento dei rifiuti e dei residui di ogni tipo, nonché dei rifiuti e dei residui medesimi, compresa la modalità di smaltimento; (x) la commercializzazione e il trattamento degli stessi sia in Italia sia all'estero; (xi) tutte le attività collegate sia direttamente sia indirettamente alle operazioni suddette, con particolare riferimento all'ambiente e all'ecologia; (xii) l'autotrasporto per conto terzi; (xiii) l'assunzione di lavori di trasporto svolti anche con l'ausilio di mezzi meccanici diversi, propri e non; (xiv) il noleggio di automezzi e di attrezzature attinenti al settore del trasporto in genere.

Il sistema di corporate governance della Società è così articolato:

- **Assemblea:** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge. L'intero capitale sociale della Società è detenuto da Immobiliare Lecabel S.r.l.
- **Organo amministrativo:** composto dal Presidente del Consiglio di amministrazione (e legale rappresentante della Società) a cui sono attribuiti tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e tre consiglieri.

L'attuale struttura organizzativa della Società è descritta nell'organigramma di cui all'allegato n. 2.

4.2 Il modello di business

Ecoblu è una società italiana avente sede legale in Arluno (MI) e sedi operative in Sedriano (MI), via Galvani 6/8, 21 e 25, attiva nel settore dei servizi ambientali. Nel catalogo delle attività poste in essere dalla Società vi rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il trasporto, il trattamento e lo smaltimento di rifiuti (sia pericolosi che non); la bonifica di cisterne, serbatoi e silos per il ripristino all'uso ovvero in funzione di una eventuale dismissione; il servizio di indagine ambientale e caratterizzazione; la bonifica ambientale per il recupero di aree industriali dismesse e siti contaminati; la rimozione e lo smaltimento dell'amianto; l'attività di spurgo sia civile sia industriale; l'attività di videoispezione delle reti fognarie; la fornitura di un pronto intervento ambientale e la dismissione di aree industriali.

4.3 Il sistema di deleghe e procure

L'amministrazione della Società spetta al Consiglio di amministrazione composto da 4 membri.

Gli amministratori sono nominati dall'assemblea ordinaria dei soci.

Attualmente il CdA ha individuato fra i suoi membri un Presidente e legale rappresentante dell'impresa.

La Società non ha conferito procure speciali.

La firma e la rappresentanza della Società di fronte a terzi e in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di amministrazione a cui sono altresì attribuiti tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

La revisione legale dei conti è affidata a una Società esterna.

4.4 Manuale di Gestione Integrato e le relative procedure

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha adottato un Manuale di Gestione Integrato (MGQAS) volto a descrivere le modalità secondo le quali Ecoblu applica il Sistema di Gestione Integrato (SGQAS), in conformità alle norme UNI EN ISO 9001: 2015 (Sistemi di Gestione per la Qualità); UNI EN ISO 14001:2015 (Sistemi di Gestione Ambientali); UNI ISO 45001:2018 (Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro).

In particolare, le Procedure adottate e loro successive integrazioni o modifiche, descrivono le regole di condotta che le risorse interne devono seguire nell'ambito dei vari processi, all'uopo prevedendo punti di controllo necessari ad un corretto svolgimento delle attività aziendali.

Le modalità operative adottate assicurano il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti;
- adottare misure volte a garantire che ogni operazione, transazione ed azione sia verificata, documentata, coerente e congrua;
- documentare le fasi di controllo espletate con riferimento alle singole operazioni e/o azioni effettuate.

Le Certificazioni e le relative procedure, oltre ad essere diffuse presso le funzioni interessate attraverso specifica comunicazione, vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali tramite la distribuzione della relativa documentazione/manualistica.

4.5 Rapporti intercompany

Ecoblu ha la propria sede legale in Via Enzo Ferrari n. 6 ad Arluno (MI), dove è ubicato anche il deposito degli automezzi. La sede operativa principale si trova in Via Galvani n. 6/8 a Sedriano (MI) e comprende gli uffici amministrativi, l'area dedicata alla programmazione tecnico-operativa, l'impianto di trattamento e smaltimento di rifiuti e il laboratorio.

L'azienda dispone inoltre di due ulteriori sedi operative in Via Galvani n. 21 e n. 25 a Sedriano (MI), utilizzate come depositi per le attrezzature.

A riguardo si precisa che gli immobili a uso capannone di Via Enzo Ferrari n. 4 e 6 e di Via Galvani n. 25 dove Ecoblu S.r.l. svolge la propria attività sono di proprietà di Immobiliare Lecabel S.r.l., che li concede alla prima in forza di regolari contratti di affitto.

Da diverso punto di vista, Ecoblu S.r.l. esternalizza a Immobiliare Lecabel S.r.l. la gestione amministrativa e l'elaborazione dei dati gestionali, con esclusione di tutte le attività riservate agli albi professionali, in forza di regolare contratto di servizi *intercompany*.

Alla luce di quanto sopra, e considerata la circostanza per cui Immobiliare Lecabel S.r.l. detiene interamente il capitale sociale di Ecoblu S.r.l., il tema della responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, va inquadrato in quello più ampio e complesso che riguarda i *rapporti infragruppo*, dove alla maggiore complessità organizzativa può accompagnarsi un altrettanto accresciuta difficoltà nella costruzione di sistemi di prevenzione dei reati.

Anche se il D.Lgs. 231/2001 non si occupa espressamente della responsabilità dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese, la giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, si è pronunciata in alcune occasioni soprattutto sull'individuazione e la sussistenza delle condizioni in forza delle quali, con la

commissione di un reato, possano essere chiamate a risponderne le altre società e, in particolare, la controllante.

Su questo la giurisprudenza di legittimità ha certamente chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve essere riscontrato in concreto. Questo sostanzialmente esclude che il controllo societario possa di per sé creare una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (art. 40 comma 2 c.p.).

Pertanto, affinché la holding/controlante possa essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata, devono ricorrere almeno due presupposti fondamentali:

- che sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- che persone fisiche, collegate in via funzionale alla controllante, abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo rilevante per la causazione dello stesso in termini di concorso, contributo che deve essere provato in maniera concreta e specifica. Tale contributo, ad esempio, può sostanziarsi nelle seguenti due circostanze:
- la presenza di direttive impartite penalmente illegittime;
- la coincidenza tra gli apicali della *holding* e quelli della controllata, che determina un aumento del rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo dal momento che le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

All'interno del delineato quadro giurisprudenziale e normativo è opportuno che l'attività organizzativa per prevenire i reati-presupposto della responsabilità degli enti tenga conto di alcune indicazioni.

È necessario fare in modo che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria delle norme del decreto 231, svolga in autonomia l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di conseguente predisposizione e aggiornamento del Modello organizzativo.

Questo non vuol dire che tale attività non potrà essere condotta anche in base ad indicazioni e modalità attuative previste dalla *holding* in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo, ma sarà necessario stare sempre attenti a non esercitare un'ingerenza tale da determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

Per esempio, la controllante potrà indicare una struttura comune e/o uniforme di codice etico o valoriale, così come principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi, nonché contenere nel proprio Modello quei processi che hanno carattere trasversale rispetto a tutte le società del gruppo, così come le procedure che governano situazioni e/o attività che sono destinate a confluire in un esito unitario (es. bilancio consolidato).

Al contrario, è opportuno che ciascuna società del gruppo nomini invece un proprio Organismo di Vigilanza, distinto da quello della controllante anche nella scelta dei componenti, sempre nell'ottica di non creare elementi che possano fondare una posizione di garanzia di fonte negoziale in capo ai vertici della *holding*.

In conclusione, si può dire che, nei gruppi societari, è opportuno che la controllante delinea in generale delle regole specifiche per la correttezza e trasparenza nei rapporti con le controllate attraverso la definizione anche di flussi informativi disciplinati e gestiti. A tale riguardo il presidio dei processi infragruppo può spingersi anche fino alla certificazione indipendente dei processi di controllo (disegno e funzionamento) delle entità incaricate di svolgere a livello di gruppo i processi di supporto più rilevanti (es. amministrazione, gestione del personale, ICT etc.).

5. METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

5.1 Il progetto della Società

La Società, al fine di garantire sempre maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle proprie attività, ha ritenuto opportuno adottare il Modello che, unitamente al Manuale di Gestione Integrato e alle relative procedure, e alle altre politiche e disposizioni emanate dalla Società, costituisce il programma per assicurare una efficace prevenzione e rilevazione di ogni eventuale violazione di legge.

5.2 Le funzioni e gli obiettivi del Modello

Il Modello ha per scopo la proceduralizzazione delle attività che comportano il rischio di commissione di un reato (ed in particolare di uno dei reati presupposto), al fine di evitarne la sua realizzazione.

Il Modello ha, pertanto, la funzione di:

- individuare le attività svolte dalle singole funzioni, che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio di reato ai sensi del Decreto;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno nel quale opera la Società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi esistente e adeguarlo per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile", ovvero idoneo ad escludere la realizzazione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto da parte dei soggetti apicali e sottoposti della Società;
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali, nonché specifiche procedure organizzative volte a disciplinare le attività nei settori cd. sensibili;
- definire un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;

- definire un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- definire un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività;
- istituire ed attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettività, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- definire un sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico e dei protocolli comportamentali previsti dal Modello.

L'adozione e l'attuazione del Modello ha come obiettivo non solo quello di consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del Decreto, ma anche, e in via del tutto primaria, quello di migliorare il proprio sistema di controlli interni, limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa *de qua*.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in capo ai Destinatari della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società, consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

5.3 Le attività

La Società ha avviato un progetto finalizzato alla redazione del Modello e a tal fine ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in fasi, e dirette alla elaborazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi.

In particolare, le fasi nelle quali si è articolato il percorso che ha portato all'individuazione delle aree a rischio e sulla base del quale è stato successivamente redatto il Modello, sono state quelle di seguito sinteticamente indicate e che varranno anche per le successive attività di adeguamento e/o aggiornamento del Modello.

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
<i>Attività Preliminare</i>	<i>Avvio del progetto</i> Presentazione all'Organo amministrativo del piano di attività

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
<i>Fase 1</i>	Analisi dei processi aziendali Attività ■ Raccolta ed analisi della documentazione interna quale, a titolo non esaustivo: ○ Organigramma ○ Mansionario ○ Regolamenti aziendali ○ Valutazione rischi ○ Manuale di Gestione Integrato ○ Interviste ai Responsabili di Funzione ■ Verifica l'applicabilità del modello alle diverse tipologie di reato Risultati ■ Attività sensibili per le fattispecie di reati in oggetto e dei relativi <i>Key Officer</i> (di seguito definiti al paragrafo 4.6) ■ Modalità operative e gestionali e meccanismi di controllo previsti
<i>Fase 2</i>	Valutazione dei rischi Attività ■ Analisi storica di eventi rilevanti legati all'applicazione del Modello ■ Formalizzazione della scheda di mappatura dei rischi Risultati ■ Meccanismi di controllo attuati per ciascuna Attività sensibile ■ Mappatura e valutazione dei Rischi
<i>Fase 3</i>	Gap analysis e piano d'azione Attività ■ Individuazione di meccanismi di controllo aggiuntivi o integrazione di quelli esistenti al fine di ridurre entro un livello accettabile i rischi individuati Risultati ■ Elenco degli adeguamenti necessari

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>				
	■ Individuazione degli strumenti normativi e/o organizzativi necessari per l'implementazione dei meccanismi di controllo individuati (es. introduzione del sistema di <i>Whistleblowing</i>, etc.) ■ Prioritizzazione e definizione del piano d'azione				
Fase 4	Redazione del Modello <table> <tr> <th>Attività</th><th>Risultati</th></tr> <tr> <td> ■ Predisposizione del Modello sulla base sia delle risultanze delle fasi precedenti e sia di <i>benchmark</i> di mercato e <i>best practice</i>. </td><td> ■ Approvazione del Modello da parte dell'Organo amministrativo. </td></tr> </table>	Attività	Risultati	■ Predisposizione del Modello sulla base sia delle risultanze delle fasi precedenti e sia di <i>benchmark</i> di mercato e <i>best practice</i>.	■ Approvazione del Modello da parte dell'Organo amministrativo.
Attività	Risultati				
■ Predisposizione del Modello sulla base sia delle risultanze delle fasi precedenti e sia di <i>benchmark</i> di mercato e <i>best practice</i>.	■ Approvazione del Modello da parte dell'Organo amministrativo.				

5.4 Avvio del progetto ed analisi dell'assetto organizzativo e di controllo

Dopo una pianificazione iniziale e la presentazione delle linee di progetto alla Società, è stata effettuata l'analisi della struttura della Società e del quadro organizzativo e di controllo, allo scopo di verificare la coerenza dei principali elementi organizzativi di riferimento.

Questa analisi ha compreso l'esame di quanto di seguito descritto:

- delle linee organizzative della Società;
- della descrizione delle attività, dei ruoli e delle responsabilità di tutte le principali unità organizzative;
- del livello di segregazione dei compiti esistente;
- delle modalità di attribuzione di deleghe e poteri;
- delle modalità di formulazione e di diffusione delle procedure esistenti all'interno della Società e la conseguente valutazione circa le procedure mancanti e considerate indispensabili per il corretto funzionamento del Modello.

Successivamente, sono stati svolti alcuni colloqui preliminari con i referenti delle unità organizzative preposte, allo scopo di identificare le principali Attività sensibili (di seguito, "**Key Officer**") al fine di

identificare, nel dettaglio, le principali aree di attività c.d. a rischio, i processi di supporto e i referenti direttamente coinvolti.

5.5 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati

Alla luce dell'analisi del contesto della Società e delle attività a potenziale rischio reato, sono considerati rilevanti e, quindi, specificamente esaminati dal Modello solo gli illeciti elencati nei singoli protocolli di cui alle rispettive Parti Speciali, alle quali si rimanda per una loro specifica individuazione.

In particolare, trattasi dei:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati contro l'Amministrazione della Giustizia;
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- Reati di criminalità organizzata e profili transazionali;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Reati di falsità;
- Reati di corruzione tra privati;
- Reati contro l'industria e il commercio;
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reati societari;
- Reati con finalità di terrorismo;
- Reati contro la personalità individuale;
- Reati di Omicidio Colposo e Lesioni Colpose Gravi o Gravissime commesse con Violazione delle Norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza; autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Reati ambientali;
- Reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati di Razzismo e Xenofobia;
- Reati tributari;
- Reati contro Patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione.

Rispetto all'elenco dei reati presupposto di cui al Decreto (cfr. Allegato 1), la presente versione del Modello 231 adottato dalla Società considera **non rilevanti** i reati di cui agli articoli 25-*sexies* (abusi di mercato), Art. 187-*quinquies* TUF (altri abusi di mercato), 25-*quater*. 1 (mutilazione degli organi genitali femminili), 25-*quaterdecies* (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati), art. 25-*sexiesdecies* (contrabbando), art. 12 della legge n. 9/2013 (reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini).

Le attività individuate come sensibili sono state, quindi, associate ai *Key Officer*, per l'esecuzione di interviste mirate ad una adeguata raccolta di informazioni.

5.6 Interviste con i Key Officer

Obiettivo delle interviste è stato quello di verificare, per ogni Attività sensibile individuata nelle fasi precedenti, la sussistenza di procedure/controlli atti a prevenire la commissione di reati.

Le interviste hanno, inoltre, avuto l'obiettivo di evidenziare eventuali ulteriori Attività sensibili, oltre a quelle evidenziate nelle fasi precedenti.

La metodologia di svolgimento delle interviste ha previsto:

- la preliminare analisi, da parte degli intervistatori, delle principali procedure e normative interne, ove esistenti, afferenti alle aree oggetto di analisi;
- l'esame delle procedure operative, ove esistenti, redatte dalla Società ed il loro aggiornamento in contraddittorio con i responsabili delle attività descritte negli stessi;
- la redazione di verbali, per le interviste più significative, destinati a confermare le Attività sensibili di cui l'intervistato si assume la responsabilità, nonché la validità e l'efficacia delle procedure di controllo, ove esistenti, che presidiano tali attività.

5.7 Riepilogo dei risultati e valutazione dei gap

In questa fase, sono state riepilogate le risultanze definitive dell'analisi, in termini di Attività sensibili, processi, controlli e punti di miglioramento per consentire la copertura delle situazioni di criticità emerse (*gap analysis*).

5.8 Elaborazione della documentazione

Nell'ultima fase è stata progressivamente messa a punto la documentazione che illustra il Modello della Società, per l'approvazione da parte dell'Organo amministrativo della Società (sottoposta a periodico riesame ed aggiornamento in conseguenza delle modifiche dell'assetto o dell'attività della Società e delle eventuali novità legislative in materia).

6. LA STRUTTURA DEL MODELLO

6.1 Gli elementi del Modello

La Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di *governance* e dei valori etici ai quali da sempre si ispira.

Il Modello, come predisposto a seguito delle attività sopra descritte, è costituito da:

- una **Parte Generale**, avente la funzione di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà della Società in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

In essa sono compendiate o allegate le seguenti parti, che ne costituiscono parte integrante:

- Elenco reati-presupposto *ex* D. Lgs. n. 231/01 (allegato 1);
 - Organigramma (allegato 2);
 - Valutazione del rischio (allegato 3);
 - Piano di miglioramento (allegato 4);
 - Procedura *whistleblowing* (allegato 5);
 - Policy flussi informativi (allegato 6);
 - Codice Etico.
- più **Parti Speciali**, le quali descrivono, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, la mappatura delle Attività sensibili, la valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i relativi specifici protocolli.

Esse hanno la funzione di:

- individuare i reati presupposto, laddove possibile, per famiglie di reato;
- elencare le Attività sensibili ai sensi del Decreto;
- individuare il sistema dei controlli con particolare riferimento:
 - a) ai principi di comportamento;
 - b) ai protocolli di controllo generali;
 - c) ai protocolli di controllo specifici.
- individuare i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Le stesse sono suddivise in dodici parti:

- Parte Speciale I: Reati contro la Pubblica Amministrazione (PA); Reati contro l'Amministrazione della Giustizia (AG);
- Parte Speciale II: Reati informatici e trattamento illecito dei dati (IT); Reati in materia di violazione del diritto d'autore (AT);
- Parte Speciale III: Delitti di criminalità organizzata (e profili di transnazionalità) (CR);
- Parte Speciale IV: Reati di falsità segni di riconoscimento (FL); Reati contro l'industria e il commercio (IE); Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (SP)
- Parte Speciale V: Reati societari (SOC);
- Parte Speciale VI: Reati contro la personalità individuale (PI); Reati di Razzismo e Xenofobia (RX);

- Parte Speciale VII: I Reati di Omicidio Colposo e Lesioni Colpose Gravi o Gravissime commesse con Violazione delle Norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL);
- Parte Speciale VIII: Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza; auto riciclaggio (RR); Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (TR);
- Parte Speciale IX: Reati ambientali (AMB);
- Parte Speciale X: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (IMP);
- Parte Speciale XI: Reati Tributari (TRIB);
- Parte Speciale XII: Reati contro Patrimonio culturale (PC) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (RBC).

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di redazione dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono invece suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica della Società e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultano inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'Organo amministrativo della Società provveda ad operare gli aggiornamenti e le integrazioni ritenuti necessari.

6.2 Il sistema organizzativo ed autorizzativo

a) Sistema organizzativo

Il Sistema organizzativo deve essere 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.

La struttura organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa. In questo modo si intende assicurare una gestione che sia coerente con gli obiettivi strategici fissati dal vertice della Società.

Sistema autorizzativo

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente per quanto riguarda quelle attività considerate a rischio di reato.

I poteri autorizzativi e di firma di cui si è dotata la Società sono coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

I principi di controllo

La Società, con il presente Modello, ha inteso provvedere al processo di implementazione del sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati.

I principi di controllo che devono ispirare la gestione di tutte le Attività sensibili emerse e contenute nella c.d. *mappatura dei rischi*, nonché in tutti i processi interni, sono i seguenti:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio reato;
- individuare ciascuna funzione della Società coinvolta nelle attività a rischio reato;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi/attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo/attività e, in particolare, quelle:
 - dell'autorizzazione;
 - dell'esecuzione;
 - del controllo.
- regolamentare l'attività a rischio tramite appositi protocolli, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare:
 - chi ha autorizzato l'operazione;
 - chi l'ha materialmente effettuata;
 - chi ha provveduto alla sua registrazione;
 - chi ha effettuato un controllo sulla stessa.

La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza mediante l'utilizzo di sistemi informatici:

- assicurare la documentazione dei controlli effettuati; a tal fine le modalità mediante le quali vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le

attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

Il sistema di gestione dei flussi finanziari

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i Modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che molti dei reati presupposto possono essere realizzati tramite i flussi finanziari della Società (es.: costituzione di fondi *extra*-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di proceduralizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria di tali flussi finanziari.

Sempre sulla base dei principi indicati nelle Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi, in particolare, al processo di gestione dei flussi finanziari, si basa sulla separazione dei compiti nelle fasi chiave del processo, separazione che deve essere adeguatamente formalizzata e per la quale deve essere prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- esistenza di soggetti diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- predisposizione e autorizzazione della proposta di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti interni e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito con le risultanze contabili;
- tracciabilità degli atti e dei documenti che hanno già originato un pagamento.

Principi e Protocolli di Prevenzione Generali

Principi Generali di Prevenzione

Il sistema protocollare per la prevenzione dei reati è stato realizzato applicando alle singole Attività sensibili i seguenti Principi Generali di Prevenzione che ispirano i Protocolli di Prevenzione Generali di cui al successivo paragrafo, nonché i Controlli Preventivi delle singole Parti Speciali:

- **regolamentazione:** esistenza di disposizioni interne idonee a fornire principi di comportamento e le modalità operative per lo svolgimento delle Attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **tracciabilità:** 1) ogni operazione relativa all'Attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; 2) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali;
- **separazione dei compiti:** applicazione del principio di separazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale separazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo della Società, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi;
- **procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: 1) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; 2) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli all'interno della Società ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori);
- **Codice Etico:** le attività devono essere svolte conformemente ai principi esposti nel Codice Etico.

Protocolli di prevenzione generali

Nell'ambito delle Attività sensibili individuate per ciascuna tipologia di reato (si vedano le successive Parti Speciali del Modello), i Protocolli di prevenzione generali prevedono che:

- tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nell'atto costitutivo e nello Statuto, nel Codice Etico e nelle Procedure, ove già esistenti;
- siano definite e adeguatamente comunicate le disposizioni interne idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle Attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- per tutte le operazioni:
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi;

- la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che ne garantiscano la conoscenza nell'ambito della Società;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- l'accesso ai dati della Società sia conforme al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni e del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;
- l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate;
- sia garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati sia consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne.

Principi generali degli standard di controllo relativi alle Attività sensibili dei reati dolosi

Gli *standard* generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

- **Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro:** lo *standard* si riferisce all'attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti degli esponenti della Società: essi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso il conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su *target* di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal Decreto.
- **Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi):** lo *standard* fa riferimento all'utilizzo di procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature, approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). È opportuno valutare nel tempo la separazione dei compiti all'interno di ogni processo a rischio, verificando che le procedure aziendali e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

- **Poteri autorizzativi e firma:** lo *standard* prevede che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare. Occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi. La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità. A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato. È inoltre importante prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali (comprese quelle in materia antinfortunistica ed in quella ambientale), periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale. Sarebbe poi opportuno garantire la documentabilità del sistema di deleghe, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.
- **Sistemi di controllo integrato:** lo *standard* prevede che tali sistemi debbano considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Occorre definire opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato e i processi di *risk assessment* interni alle singole funzioni aziendali.

Principi generali degli standard di controllo relativi alle Attività sensibili dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

1. **Struttura organizzativa:** con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa.

Deve essere prevista un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3 D.Lgs. n. 81/2008).

Il grado di articolazione delle funzioni si adatterà alla natura e alle dimensioni dell'impresa e alle caratteristiche dell'attività svolta.

Per garantire l'effettivo ed appropriato esercizio di tali funzioni è possibile ricorrere all'istituto della delega di funzioni, nel rispetto dei limiti e dei requisiti previsti dagli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 81/2008.

Particolare attenzione va inoltre riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), Medico Competente, ove previsto e, se presenti, RLS, addetti primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio).

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- siano esplicitati i compiti della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, del Medico Competente e di tutti gli altri soggetti, presenti in azienda e previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 relativamente alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le connesse responsabilità;
- siano in particolare documentati i compiti del RSPP e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del RLS, degli addetti alla gestione delle emergenze e del Medico Competente.

Al fine di prevenire illeciti ambientali, l'organizzazione dell'impresa deve invece contemplare procedure operative specifiche per effettuare efficacemente l'attività di gestione dei rischi ambientali che possono concorrere alla commissione dei reati richiamati dall'articolo 25-undecies del Decreto.

Tra le numerose iniziative e misure da promuovere, occorrere quindi:

- procedimentalizzare e monitorare l'attività di valutazione dei rischi ambientali in funzione del quadro normativo e del contesto naturalistico-ambientale sul quale l'impresa insiste;
- formalizzare opportune disposizioni organizzative al fine di individuare i responsabili del rispetto della normativa ambientale ed i responsabili operativi per la gestione delle tematiche ambientali, alla luce della valutazione dei rischi di cui sopra;
- procedimentalizzare e monitorare le attività di pianificazione e consuntivazione delle spese in campo ambientale, di qualificazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori (ad es. i laboratori incaricati della caratterizzazione e classificazione dei rifiuti, dell'esecuzione di prelievi, analisi e monitoraggi ambientali, piuttosto che dei trasportatori, smaltitori, intermediari incaricati della gestione dei rifiuti);
- assicurare l'aggiornamento del modello alla normativa in materia di reati ambientali, complessa e in costante evoluzione.

Con particolare riferimento al tema della delega, occorre considerare che, a differenza della delega di funzioni disciplinata nel D.Lgs. n. 81/2008, quella "ambientale" non è codificata. Pertanto, è necessario fare riferimento alle pronunce giurisprudenziali, anche di legittimità (v. Cass, sez. III pen., 12 ottobre 2009, n. 39729), che hanno chiarito la specificità delle delega cd. ambientale rispetto a quella in materia antinfortunistica, prevedendo la necessità che il contenuto della delega sia chiaro e inequivoco e si riferisca espressamente alle misure di rispetto della normativa ambientale.

In quest'ottica, i più recenti interventi della giurisprudenza ammettono la validità della "delega ambientale" in presenza delle seguenti condizioni: (i) specificità e inequivoca indicazione dei poteri delegati; (ii) dimensioni dell'azienda (in una organizzazione complessa è impensabile non farvi ricorso);

(iii) capacità tecnica e idoneità del soggetto delegato; (iv) autonomia (gestionale e finanziaria) ed effettivi poteri del delegato; (v) accettazione espressa della delega.

Peraltro, valgono anche in questo settore i principi elaborati dalla giurisprudenza in relazione alla delega di funzioni: in caso di carenze strutturali sarà inevitabile il coinvolgimento dei vertici aziendali, ma al tempo stesso è da escludere che si possa affermare in astratto la responsabilità per inosservanza del dovere di controllo, che deve essere verificata in concreto con riferimento all'organizzazione aziendale, al tipo di delega e alla contestazione elevata.

1. **Comunicazione e coinvolgimenti:** la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento, con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, deve essere realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva della RLS, ove presente, e del Medico Competente, ove previsto, in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

Con riferimento ai reati ambientali la comunicazione ed il coinvolgimento dei soggetti interessati devono essere realizzati attraverso riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della corretta gestione delle tematiche ambientali, a valle delle quali deve essere prevista un'adeguata diffusione dei risultati (ad es. prestazioni, incidenti e mancati incidenti ambientali) all'interno dell'organizzazione e, quindi, anche verso i lavoratori.

1. **Gestione operativa:** il sistema di controllo deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi (siano essi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o rischi ambientali) deriva la definizione delle modalità per il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo su tali tematiche.

La Società, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente, deve esercitarne una gestione operativa regolata. In questo senso, particolare attenzione deve essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro (e delle postazioni di lavoro per la salute e sicurezza dei lavoratori);
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;

- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

In aggiunta alle indicazioni sopra richiamate, il modello di prevenzione e gestione dei rischi di reati ambientali deve invece identificare, sulla base delle risultanze dell'analisi dei rischi, opportune misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati. Analogamente, assumono rilevanza, ad esempio, tutte le tematiche di gestione dell'eventuale flotta aziendale (veicoli, natanti, aeromobili, etc.), degli impianti contenenti sostanze ozono-lesive, nonché di trattamento e smaltimento dei rifiuti, speciali o anche pericolosi, che vanno disciplinate in specifici protocolli aziendali volti a indirizzare l'operato degli addetti, in linea con l'articolata normativa di riferimento (ad es., rispetto dei vincoli temporali, di volumi e spazi fisici dedicati per gli stoccaggi temporanei dei materiali destinati allo smaltimento; verifiche da implementare sugli accessi delle società-terze addette al trasporto e smaltimento).

Sempre in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti, richiedono inoltre particolare attenzione i controlli - sia in fase contrattuale, con il ricorso anche a specifiche clausole cautelative, che in sede di effettiva prestazione - inerenti ai fornitori cui vengono affidate tali attività.

Si fa presente, da ultimo, che taluni ambiti di attenzione in materia di tutela dell'ambiente presentano evidenti punti di contatto con analoghe aree di rischio, considerate in un'altra ottica, rilevanti per la salute e sicurezza sul lavoro (ad es. gestione delle emergenze, delle manutenzioni, ecc.). Pertanto, i presidi implementati al riguardo all'interno dell'impresa potranno assumere una valenza sinergica, a copertura di entrambi i profili di attenzione.

- 2. Sistema di monitoraggio:** La gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda devono essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si deve sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Deve, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico delle citate misure le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

7. MODELLO 231 E CERTIFICAZIONI

Occorre considerare che il Modello Organizzativo di Ecoblu si inserisce in una realtà dove sono già presenti altri sistemi di prevenzione e controllo di rischi.

A mero titolo esemplificativo, si fa riferimento a:

- Sistema di gestione della qualità (ISO 9001);
- Sistema di gestione ambientale (ISO 14001);
- Sistema di gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (ISO 45001).

Questi sistemi di gestione del rischio hanno finalità e obiettivi diversi rispetto al Modello Organizzativo. I sistemi certificati di gestione sono, infatti, preordinati a garantire l'efficacia ed efficienza dei processi decisionali, nonché la conformità a leggi e regolamenti.

Il Modello Organizzativo, invece, ha l'obiettivo di mitigare e prevenire i rischi di commissione dei reati-presupposto da parte dei soggetti apicali e sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Sebbene i sistemi certificati di gestione abbiano una funzione diversa dai Modelli previsti dal Decreto 231, è importante valorizzarne gli elementi di interazione.

Le stesse Linee Guida di Confindustria suggeriscono di adottare una *compliance integrata* sul presupposto che tale modalità operativa consentirebbe agli Enti di:

- razionalizzare le attività in termini di risorse, persone, sistemi;
- migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti.

Tuttavia, è opportuno che l'adozione di procedure comuni non crei sovrapposizioni di ruoli o duplicazioni di verifiche ogniqualvolta tali ruoli incidano sui medesimi processi aziendali.

In tale ottica sinergica, può essere utile che l'OdV osservi le medesime cautele suggerite dalla disciplina di riferimento, quali:

- valutazione delle competenze e indipendenza del soggetto che svolge le attività di verifica;
- acquisizione di evidenze in merito alla pertinenza/compatibilità delle attività svolte con i propositi delle verifiche da effettuare;
- contestualizzazione dei findings emersi nel corso delle analisi acquisite.

L'OdV può inoltre utilizzare gli stessi sistemi metodologici utilizzati nello svolgimento delle attività assimilabili quali, ad esempio, gli International Standard on Auditing (ISA), gli Standard internazionali per la professione dell'*Internal Auditing* e le indicazioni fornite dagli organi di controllo (ad esempio il Collegio sindacale).

Un esempio di efficace integrazione è quello tra il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e il Modello 231.

L'art. 30 del Decreto Legislativo 81/08 attribuisce, infatti, efficacia esimente della responsabilità ex D. Lgs. 231/01 laddove sia stata data attuazione ai Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, in presenza di strumenti conformati alle Linee Guida UNI INAIL o alle norme BS OHSAS 18001.

Tuttavia, in diverse pronunce la Giurisprudenza ha avuto modo di precisare che la sola adozione di un sistema di gestione certificato che possieda tutte le caratteristiche sopra espresse non esclude di per sé la responsabilità dell'ente poiché è necessario che esso sia adeguatamente integrato con il Modello Organizzativo 231.

Inoltre, l'adozione di un sistema di gestione certificato costituisce una mera presunzione di idoneità alla sua efficacia esimente della responsabilità: è il giudice che, in concreto, dovrà valutare l'efficace adozione e attuazione del sistema certificato di gestione.

8. MODELLO 231, SOSTENIBILITÀ E OBIETTIVI ESG

8.1 Sostenibilità, obiettivi ESG e impatti sulla prevenzione 231

“ESG” è l'acronimo di *Environmental*, *Social* e *Governance*: tre fattori fondamentali per valutare la capacità delle aziende di regolare e gestire il proprio impatto in termini ambientali, sociali e di governance e quindi, più in generale, la sostenibilità del business svolto.

Il fattore *Environmental* fa riferimento al modo in cui un'azienda contribuisce alle sfide ambientali (per esempio, rifiuti, inquinamento, emissioni dannose in atmosfera, deforestazione e cambiamenti climatici). Il fattore *Social* misura e valuta le attività aziendali che hanno un impatto sulla società (per esempio, gestione del capitale umano, *diversity* e pari opportunità, condizioni di lavoro, salute e sicurezza). Il fattore *Governance* riguarda la responsabilità delle imprese in termini di organizzazione e amministrazione (ad esempio, assetto organizzativo, gestione di poteri e ruoli, gestione fiscale, trasparenza e legalità del business, politiche di retribuzione).

Per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità, un'azienda non può esimersi dall'osservanza della normativa e quindi da un forte presidio della compliance, perché questa è indispensabile sia per garantire che le informazioni ESG siano accurate, veritiere e complete, sia per verificare l'integrazione dei fattori ESG nei processi e nelle procedure aziendali.

Il Modello 231, quale strumento di prevenzione della commissione di reati (e di esimente della conseguente responsabilità amministrativa della società), costituisce un fondamentale presidio di compliance normativa, anche considerato che molti dei reati-presupposto contestati alle imprese ai sensi del d.lgs. 231/2001 riguardano violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, illeciti ambientali, corruzione, sfruttamento della manodopera, reati societari o illeciti fiscali.

Su un piano più generale, dall'Agenda 2030 dell'ONU sugli SDGs (*Sustainable Development Goals*) emerge una chiara convergenza tra obiettivi di sostenibilità e finalità della normativa 231. Pertanto, il sistema di controllo interno che fa capo al Modello 231, oltre a influire sulla governance e a prevenire i rischi 231, ha un inevitabile impatto su attività aziendali che sono sensibili anche dal punto di vista ESG,

e può quindi essere uno strumento importante non solo per la compliance, ma anche per il raggiungimento di molti obiettivi di sostenibilità.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno (di seguito anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV").

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria [28] suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di rapporti dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale, nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'organismo di vigilanza.

Pertanto, le Linee guida Confindustria dispongono che *"nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità"*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di organismo di vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'organismo di vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni precise circa la composizione dell'organismo di vigilanza, lasciando all'autonomia organizzativa dell'ente la scelta al riguardo, che tuttavia non potrà prescindere da una necessaria coerenza e funzionalità rispetto all'effettiva complessità dell'organizzazione e alla specificità dell'attività d'impresa svolta.

9.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato dal Consiglio di amministrazione. La nomina dei membri dell'OdV deve essere da questi espressamente accettata.

L'OdV resta in carica per un periodo di tre anni ed è rieleggibile.

L'OdV può essere monocratico o collegiale, nel secondo caso è composto da un numero massimo di tre membri.

Dei nominativi e dei recapiti dei membri dell'OdV sono informati tutti i Destinatari del Modello, mediante pubblicazione sul sito dell'ente e comunicazione diretta ai dipendenti. Con la comunicazione sono indicati altresì i recapiti e i canali presso i quali far pervenire le segnalazioni riservate.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; il Consiglio di amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità atti ad inficiare la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza i seguenti:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione

con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove per qualsiasi ragione un componente dell'Organismo venga meno nel corso del triennio, il Consiglio di amministrazione provvederà alla sua sostituzione, fino al termine naturale del mandato dell'OdV. I membri dell'Organismo rimangono in carica fino alla nomina di nuovo organismo.

La nomina è rinnovabile.

I membri dell'OdV possono essere revocati solo dal Consiglio di amministrazione, consultato l'organo di controllo, per grave violazione dei doveri di vigilanza.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membri dell'OdV:

- la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità sopra indicati;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero un'infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a due mesi;
- una sentenza di condanna della Società, ai sensi del d. Lgs. n. 231/2001, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il sopravvenire di una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità che non sia eliminata, ove possibile, nel termine di 30 giorni.

I membri dell'OdV possono recedere dall'incarico mediante comunicazione scritta con preavviso di almeno tre mesi.

L'OdV è tenuto ad informare il Presidente della Società, l'A.D. ed il presidente dell'organo di controllo del verificarsi di una causa di decadenza. Il C.d.A. provvede tempestivamente alla sostituzione del membro o dei membri cessati.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

9.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un Regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in - conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di amministrazione nella riunione immediatamente successiva;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di una Segreteria Tecnica.

L'incarico sarà affidato dalla Società, la Società si farà carico dei relativi oneri. Essa pertanto si doterà, sentito l'OdV, di un *budget* a copertura della spesa.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti ad adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e trattare con riservatezza le informazioni di cui vengono in possesso in relazione all'incarico.

L'OdV risponde del proprio operato ai sensi del sistema disciplinare. È inoltre responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'espletamento dell'incarico.

9.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Si rinvia ai successivi paragrafi per quanto concerne nello specifico:

- i flussi informativi verso l'OdV;
- le segnalazioni di violazioni e illeciti (*whistleblowing*).

9.5 Reporting dell'OdV verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, direttamente verso il Presidente del CdA e/o l'Amministratore Delegato, qualora essi ne facciano richiesta;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di amministrazione. In particolare, l'OdV presenta una relazione annuale sulle attività svolte corredata dalle segnalazioni di eventuali criticità emerse nelle attività di monitoraggio e nelle verifiche.

Quando ne ravvisi l'opportunità, inoltre, l'OdV informa il Presidente del CdA e/o l'Organo di controllo sull'attività svolta e/o su fatti rilevanti, ovvero richiede di essere ascoltato in sede di C.d.A. o di Assemblea.

Almeno una volta all'anno, l'OdV redige una relazione al C.d.A. riepilogativa dell'attività svolta e i suggerimenti per l'adeguamento del Modello.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

9.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni flusso informativo, segnalazione, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca-dati informatica o cartacea, nel rispetto della normativa sulla *privacy* e sul *whistleblowing*.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell'Organismo stesso e con immediata informazione al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale della Società, ed entro i limiti previsti dalla normativa sulla protezione dei dati personali e nella misura vi sia il consenso dell'interessato, ove normativamente richiesto.

È fatto salvo tutto quanto previsto nei paragrafi successivi in tema di Flussi Informativi e Whistleblowing, nonché nell'apposita "*Procedura Whistleblowing*" (**allegato 5**).

10. FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING

10.1 Le segnalazioni verso l'OdV e il Whistleblowing

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello 231, del Codice Etico e/o delle procedure e dei presidi preventivi correlati al Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello stesso.

Il D.Lgs. 24/2023, con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, cd. "*Whistleblowing*").

Nello specifico, la normativa sul *Whistleblowing* ha il duplice obiettivo di dare diritti di protezione al segnalante (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per gli enti (istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni; procedure per garantire i diritti di riservatezza).

Oltre che agli enti pubblici, il decreto *whistleblowing* si applica anche alle imprese, con alcune distinzioni, relative alla dimensione (o, meglio, al numero di dipendenti), all'appartenenza a determinati settori sensibili o ancora all'adozione di un Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Per le imprese con almeno duecentocinquanta dipendenti di media il Decreto impone quindi di verificare ed eventualmente realizzare (o integrare):

- I canali di segnalazione interni;
- La gestione dei canali di segnalazione (procedura, ruoli, responsabilità, etc.);
- Impianto sanzionatorio e disciplinare relativo al whistleblowing;
- Attività di informazione e formazione di dipendenti e collaboratori sul whistleblowing;
- Adeguamenti del Modello 231 eventualmente già adottato (contenuti del Modello, ruolo dell'OdV, canale di segnalazione, etc....);
- Adeguamenti in tema di Privacy, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante e l'integrità, nonché la confidenzialità, dei dati personali oggetto di segnalazione;
- Coordinamento degli adempimenti whistleblowing in caso di gruppi societari.

Le imprese che non si adeguino alla suddetta normativa rischiano sanzioni fino a € 50.000 da parte dell'ANAC, se quest'ultima dovesse accertare la commissione di ritorsioni (anche solo tentate) contro il segnalante, oppure la mancata istituzione di canali di segnalazione conformi.

La Società, in adempimento del D.Lgs. 24/2023, ha istituito idonei canali di segnalazione interna, ha adottato un'apposita policy per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, integrando sia il Modello 231 sia il Codice Etico e i relativi apparati disciplinari e sanzionatori, al fine di garantire la tutela dei segnalanti.

Si fa quindi rinvio per ogni maggiore dettaglio al successivo paragrafo 9.4 e alla "*Procedura Whistleblowing*" (**Allegato 5**).

10.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. In particolare, i dati, le informazioni e i documenti oggetto di flusso informativo all'OdV sono dettagliati in un'apposita "Policy Flussi Informativi", da considerarsi parte integrante del Modello, quale indispensabile presidio preventivo.

I Flussi Informativi sono almeno di 2 tipi:

- **"Flussi Informativi periodici"** contenenti l'attestazione periodica (almeno annuale) da parte di ciascun Responsabile di funzione in merito all'esistenza o meno di eventuali anomalie/infrazioni in relazione alle prescrizioni del Modello. Si fa presente che, ciascun responsabile qualora ricorrano i presupposti, ha poi lo specifico obbligo di informare con tempestività l'OdV, in merito ad ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.
- **"Flussi Informativi ad Evento"** che dovranno essere trasmessi con tempestività entro il minor tempo possibile, ogni volta che si verifichi un evento rilevante ai fini 231.

In ogni caso devono essere oggetto di tempestiva segnalazione all'OdV:

- Le informazioni, i dati o i documenti relativi a comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o del Codice Etico 231 adottato dalla Società o che, più in generale sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 (di seguito, le "Segnalazioni", per cui si rinvia ai paragrafi seguenti del presente documento).
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico di dipendenti e/o manager della Società, o anche nei confronti di ignoti, per i reati "231" in cui possa essere coinvolta la Società (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231" (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate/partecipate);
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati 231.
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Il corretto adempimento, da parte del dipendente, del collaboratore o degli organi sociali, dell'obbligo di informazione previsto dal presente documento e, in generale, dal Modello 231 della Società, non può in alcun modo dar luogo all'applicazione di sanzioni (ad es. sanzioni disciplinari).

Di seguito viene riportato un elenco esemplificativo e non esaustivo delle ulteriori comunicazioni che possono essere oggetto di comunicazione nei confronti dell'OdV:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che, comunque, coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società ;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati presupposto di cui al capitolo 4 ex Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture della Società nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare e, eventualmente, sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- violazioni del Codice Etico;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri, dell'organigramma societario, delle Procedure, delle Policies e del DVR;
- le eventuali comunicazioni del soggetto incaricato della revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- le operazioni straordinarie;
- la richiesta e l'assegnazione di contributi, erogazioni pubbliche, finanziamenti;
- le ispezioni da parte della Pubblica Autorità;
- i verbali ed i report degli audit interni ed esterni, della riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/08;
- gli infortuni ed i mancati incidenti;
- i richiami e le sanzioni comminate ai Dipendenti;
- le emissioni anomale, gli sversamenti o qualsiasi evento disfunzionale che possa arrecare nocumento all'ambiente circostante;
- gli acquisti effettuati in deroga alle procedure;
- i report relativi ai procedimenti giudiziari in corso in cui la Società è parte attiva o passiva;
- segnalazioni di illeciti o violazioni in materia 231 pervenute al soggetto gestore del canale di segnalazione whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/2023;

- informazioni circa le segnalazioni whistleblowing ricevute tramite gli appositi canali di segnalazione interni istituiti ai sensi del D. Lgs. 24/2023, come previsto dalla Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

Resta inteso che la Società e le sue funzioni hanno l'obbligo di inviare all'OdV gli ulteriori documenti, report, notizie e Flussi periodici specifici o ad Evento di cui il medesimo OdV farà richiesta a prescindere da quanto sopra elencato.

10.3 Trasmissione e valutazione dei Flussi informativi

I Flussi informativi devono essere inviati all'indirizzo di posta elettronica segnalato dall'OdV alla Società, garantendo riservatezza e sicurezza dei dati scambiati.

Nell'ambito delle e-mail di trasmissione, nell'oggetto, deve essere specificata la natura del flusso (flusso periodico, flusso ad evento, etc.).

I flussi informativi sono archiviati e conservati secondo la loro “*natura*”.

9.4 Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

9.4.1 Contesto normativo e destinatari

A norma dell'art. 6, comma 2 *bis* D. Lgs. 231/2001 – come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023 – i Modelli 231 devono prevedere:

- canali di segnalazione interna che consentano di assicurare la riservatezza sull'identità di chi effettui segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e del Codice etico, nonché le violazioni definite dagli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 24/2023;
- il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti e degli altri soggetti tutelati dalla normativa whistleblowing, nonché un relativo apparato sanzionatorio.

Chiunque nell'ambito del proprio contesto lavorativo venga a conoscenza di (oppure abbia il fondato sospetto che si sia verificata o possa verificarsi) una condotta illecita e/o una violazione, può segnalarla in conformità alla presente Procedura, astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di approfondimento e/o indagine (nel seguito indicato anche come “*persona segnalante*” o “*Segnalante*” o “*Reporter*” o “*Whistleblower*”).

9.4.2 Oggetto delle segnalazioni whistleblowing

Costituiscono oggetto di segnalazione *whistleblowing*:

- le informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative o in ogni caso in ragione del rapporto in essere o passato con la Società;
- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare la violazione;

- le informazioni sulle violazioni non ancora compiute, ma che il Segnalante ritenga si possano verificare in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Si precisa che le informazioni sulle violazioni segnalabili tramite i (soli) canali interni della Società possono riguardare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico della Società.

Poiché l'attività svolta dalla Società rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Dlgs 24/2023 (in particolare per quanto concerne la tutela dell'ambiente), ed anche se allo stato la Società non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare anche violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4), 5) e 6), ed essere svolte non solo internamente, ma anche esternamente o mediante divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile; si tratta in particolare di:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

La medesima estensione del perimetro oggettivo delle segnalazioni tutelate dal whistleblowing (oltre alle segnalazioni meramente interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), numero 2, cioè quelle attinenti alla materia 231) opererebbe anche laddove, ai sensi dell'art. 3 comma 2 lett. b) D.Lgs. 24/2023, nell'ultimo anno la Società raggiungesse la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

10.4 Segnalazioni non tutelate

Sono escluse dalle tutele del *whistleblowing* le segnalazioni:

- riguardanti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) di cui all'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023 (categoria di violazioni le cui

segnalazioni sono tutelate come whistleblowing solo nell'ambito degli enti pubblici, e non anche per gli enti e le imprese del settore privato);

- consistenti in contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante;
- fondate su meri sospetti o voci;
- di violazioni già disciplinate obbligatoriamente da atti UE o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società (c.d. diritti privacy) ai sensi degli artt. 15-22 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. "GDPR") per le quali si rimanda alla procedura in uso presso la Società. Qualora dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

10.5 Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti, né devono avere carattere puramente strumentale o essere fatte in mala fede.

10.6 Segnalazioni anonime

È facoltà del segnalante rimanere anonimo oppure, sia al momento dell'invio della segnalazione sia successivamente indicare le proprie generalità e/o allegare documenti che possono comprovare e/o circostanziare ulteriormente quanto dichiarato.

Nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, le segnalazioni anonime devono essere registrate dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

10.7 Forma e contenuto minimo delle segnalazioni interne

Affinché venga dato seguito a una segnalazione, anche ove sia inviata in forma anonima, la stessa deve:

- essere effettuata in buona fede,
- essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti,
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante.
- A tal fine è necessario che il Segnalante:
- riporti una descrizione dettagliata della (presunta) violazione, con l'indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi (o potrebbero essere commessi) i fatti, i comportamenti e/o le omissioni descritte;
- identifichi l'autore della (presunta) condotta illecita (c.d. segnalato) specificando qualsiasi elemento che ne consenta l'identificazione (nominativo/funzione/ruolo aziendale);
- indichi eventuali testimoni o soggetti in qualche modo coinvolti nella circostanza di cui al primo punto.

10.8 Soggetti tutelati

Il sistema di protezione del whistleblowing è rivolto a tutti i soggetti che effettuino segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023, quindi innanzitutto ai dipendenti, ed altresì a tutti soggetti indicati dall'art. 3, comma 2, D.Lgs. 24/2023, e cioè, per esempio:

- collaboratori a qualsiasi titolo,
- liberi professionisti,
- consulenti,
- volontari,
- tirocinanti,
- azionisti,
- persone con funzione di amministrazione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

Il presente Modello e i presidi in tema di whistleblowing adottati dalla Società tutelano, oltre alla persona segnalante, anche i seguenti soggetti:

- i facilitatori;
- i parenti del segnalante che operano nello stesso contesto lavorativo;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel

medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al Segnalante va accordata anche al Segnalato e agli altri soggetti previsti dalla legge e indicati nel presente paragrafo, avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della Segnalazione a terzi.

10.9 Le tutele: riservatezza e divieto di atti ritorsivi

Le tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing* consistono in:

- garanzia di riservatezza e confidenzialità;
- divieto di atti ritorsivi.

Queste tutele sono garantite sia riguardo a segnalazioni in tema di *whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sia a quelle più strettamente concernenti le violazioni del Dlgs 231/2001 e del presente Modello 231 (le quali, a seguito del D.Lgs. 24/2023, sono da considerarsi in rapporto da *specie* a *genere* con il più ampio insieme delle segnalazioni *whistleblowing*).

I corrispondenti obblighi, quindi, valgono sia per il soggetto incaricato dalla Società per la gestione del canale di segnalazione ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, sia per l'OdV, sia per tutti i soggetti a qualsiasi titolo da essi eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni.

Riservatezza

A partire dal momento dell'invio della segnalazione, i canali interni di segnalazione adottati dalla Società garantiscono la riservatezza di:

- Segnalante;
- Facilitatori;
- Segnalato;
- Persone diverse dal Segnalato ma menzionate nella segnalazione.

Conseguentemente, senza l'espresso consenso del Segnalante, non possono essere rivelati l'identità del segnalante e/o del segnalato, il contenuto della segnalazione, eventuali documenti allegati alla segnalazione.

Il soggetto gestore del canale, l'OdV e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza.

A tal fine il processo di segnalazione prevede che:

- i dati personali che manifestamente non risultino utili alla gestione di una specifica segnalazione non vengano raccolti o, se raccolti accidentalmente, vengano trattati nel rispetto del principio di minimizzazione;
- l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti e/o nominate e/o incaricate a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ogni informazione, segnalazione o report è conservata (a seconda dei casi, a cura del soggetto gestore delle segnalazioni o dell'OdV) in un archivio strettamente riservato.

La violazione del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità del segnalante è giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV.

Divieto di atti ritorsivi o discriminatori

Sono vietati atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Eventuali violazioni di tale divieto comportano l'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie previste nel presente Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono pertanto da considerarsi in ogni caso nulli e privi di qualsiasi effetto giuridico ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 24/2023 tutti gli atti ritorsivi, così come disciplinati dall'art. 2, co. 1 lett. m) e dall'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

I soggetti che subiscono misure ritorsive o discriminatorie in conseguenza delle segnalazioni whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023 possono denunciare tali misure all'ANAC ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. n. 24/2023.

10.10 I canali di segnalazione interna

La Società favorisce e promuove la cultura della trasparenza e a tal fine ha istituito e messo a disposizione differenti canali di segnalazione interna:

- canale di segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231;
- canale di segnalazione interna whistleblowing in forma scritta, mediante la Piattaforma EQS Integrity Line;
- canale di segnalazione interna whistleblowing in forma orale, mediante la Piattaforma EQS Integrity Line;
- canale di segnalazione interna whistleblowing in forma orale, mediante incontro di persona.

10.11 Le segnalazioni all'OdV 231

La segnalazione di violazioni del Modello 231, del Codice Etico e/o di commissione di reati-presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può essere effettuata nei confronti dell'OdV tramite apposito indirizzo e-mail, i cui accessi sono riservati ai soli componenti dell'OdV:

- **odv@ecoblugroup.it**

10.12 La Piattaforma per le segnalazioni interne scritte e orali

La Società adotta una piattaforma informatica per le segnalazioni whistleblowing sia scritte sia orali, avente le caratteristiche suggerite dal D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC.

L'accesso alla Piattaforma è consentito, in generale, ai soggetti "segnalanti", tramite:

- apposita sezione del sito web della Società;
- URL: <https://ecoblu.integrityline.com/>

Si rinvia all'apposita Procedura *whistleblowing* adottata dalla Società per ogni maggiore dettaglio (**Allegato 5**).

10.13 Il gestore del canale di segnalazione interna

Per la gestione dei canali di segnalazione interna, la Società provvede alla nomina di un soggetto incaricato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023, che corrisponde all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Dlgs 231/2001.

Trattasi di soggetto dotato di professionalità e competenze specifiche, appositamente formato in materia di whistleblowing e privacy, nonché dotato della necessaria indipendenza, autonomia e imparzialità.

Il Gestore della segnalazione, anche per mezzo della Piattaforma:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- può interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione ai fini dell'eventuale analisi e istruttoria riguardanti la Segnalazione;
- può svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di altre funzioni o figure aziendali e/o di consulenti esterni;
- fornisce al Segnalante riscontro alla segnalazione e, in ogni caso, lo informa della chiusura della segnalazione.

10.14 Segnalazioni inviate a soggetti diversi dal Gestore incaricato

Se la Segnalazione viene presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la medesima segnalazione deve essere trasmessa a quest'ultimo da parte del ricevente entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, provvedendo a darne avviso scritto al Segnalante.

10.15 Segnalazioni in materia 231 inviate al gestore del canale di segnalazione *whistleblowing*

Nell'ipotesi in cui il soggetto gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 Dlgs 24/2023 non corrispondesse all'OdV 231, nel caso in cui la Segnalazione whistleblowing sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs 231/2001 e/o violazioni del Modello

Organizzativo 231 e/o del Codice etico (e non riguardi Violazioni ascrivibili all'OdV stesso o ad uno dei suoi componenti) il Gestore del canale di segnalazione informa tempestivamente l'OdV, mediante apposito flusso informativo, riguardante sia la ricezione della segnalazione e il suo contenuto, sia il seguito che alla stessa viene dato.

In caso di segnalazione rilevante ai fini 231 inviata tramite la Piattaforma, il Gestore del canale di segnalazione permette all'OdV di accedere alla Piattaforma all'esclusivo e limitato scopo di prendere visione della segnalazione, del suo contenuto e dei documenti allegati per poter svolgere le conseguenti eventuali attività previste dal Modello 231.

10.16 Gestione dei conflitti d'interesse

Nei casi in cui la Segnalazione concerna fatti e/o condotte riguardanti il Soggetto gestore del canale di segnalazione, oppure nei casi in cui la Segnalazione concerna fatti e/o condotte riguardanti il soggetto o ufficio incaricato dalla Società per la gestione delle indagini relative alle segnalazioni (se diverso rispetto al soggetto che gestisce il mero canale di segnalazione: per esempio, il comitato interno nominato per gli accertamenti relativi alle segnalazioni fondate) e/o gli eventuali provvedimenti conseguenti (per esempio, uno o più membri del CdA, o altri soggetti con poteri gestori e/o deputati a decidere circa misure disciplinari), il Segnalante può alternativamente:

- a) inviare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231 o, in caso di ulteriore conflitto, a un Consigliere del CdA;
- b) inviare la segnalazione tramite la Piattaforma; in questo caso, il Gestore del canale di segnalazione coinvolge tempestivamente il Presidente del CdA (o, in caso di ulteriore conflitto, un Consigliere del CdA), al fine di coordinare e definire il seguito da dare alla segnalazione e le modalità per la sua gestione.

Nei predetti casi a) e b), l'intero processo di gestione della Segnalazione (inclusa la comunicazione del riscontro, del seguito e dell'esito finale) non è di competenza del/i soggetto Gestore coinvolto/i nella Segnalazione medesima (il quale deve dunque essere trattato e garantito in veste di "persona coinvolta").

10.17 Segnalazione esterna all'ANAC

Poiché l'attività svolta dalla Società rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Dlgs 24/2023 (in particolare per quanto concerne la tutela dell'ambiente), ed anche se allo stato la Società non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare anche violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4), 5) e 6), ed essere svolte non solo internamente, ma anche esternamente o mediante divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

In particolare, quindi la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna ai sensi del D.Lgs. 24/2023 all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle condizioni previste all'art. 6 comma 1 D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le Linee guida emanate dall'ANAC stessa.

Le predette segnalazioni esterne possono altresì essere effettuate laddove, ai sensi dell'art. 3 comma 2 lett. b) D.Lgs. 24/2023, nell'ultimo anno la Società abbia raggiunto la media di almeno 50 lavoratori.

10.18 Divulgazione pubblica

Poiché l'attività svolta dalla Società rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Dlgs 24/2023 (in particolare per quanto concerne la tutela dell'ambiente), ed anche se allo stato la Società non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare anche violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4), 5) e 6), ed essere svolte non solo internamente, ma anche esternamente o mediante divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

In particolare, quindi il segnalante può procedere anche ad una "divulgazione pubblica", ossia a rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Tale segnalazione beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una condizione di cui all'art. 15 D.Lgs. 24/2023.

La predetta divulgazione pubblica può altresì essere effettuata laddove, ai sensi dell'art. 3 comma 2 lett. b) D.Lgs. 24/2023, nell'ultimo anno la Società abbia raggiunto la media di almeno 50 lavoratori.

10.19 La "Procedura *whistleblowing*"

Per tutto quanto qui non espressamente disciplinato con riguardo alle segnalazioni interne *whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/2023, anche ai fini della protezione dei dati personali e della riservatezza del segnalante degli altri soggetti tutelati, si fa rinvio alla (e si intende qui richiamata la) procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni adottata dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023 ("*Procedura whistleblowing*"), da intendersi quindi parte integrante del presente Modello 231 e presidio preventivo dei rischi 231.

In particolare, si rinvia alla Procedura *whistleblowing* (**allegato 5**) per la disciplina delle Modalità operative di gestione delle segnalazioni.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 Introduzione

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del Decreto, l'ente adotta ed efficacemente attua - prima della commissione del reato – *"un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. Requisito fondamentale per garantire l'efficacia dell'attuazione del Modello è l'introduzione di un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione delle regole di condotta previste dal Modello. Il Sistema Disciplinare deve imporre adeguati provvedimenti disciplinari nell'ambito della vigente normativa e delle norme giuslavoristiche. Il sistema di provvedimenti disciplinari, applicato in caso di violazioni del Modello e del Codice Etico, opera nel rispetto del principio di proporzionalità tra la violazione rilevata e la sanzione comminata, nel rispetto delle vigenti norme legislative e contrattuali.

Nel definire il provvedimento disciplinare da applicare devono essere considerati i seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia dell'illecito perpetrato;
- circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- posizione funzionale, contenuto dell'incarico e mansioni del lavoratore e delle persone coinvolte nei fatti costituenti la fattispecie disciplinare;
- eventuale recidività del soggetto.

Ogni impedimento al legittimo svolgimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza messo in atto da parte dei Destinatari sarà sanzionato secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

L'attivazione da parte della Società dei meccanismi previsti dal Sistema Disciplinare prescinde dall'apertura di un eventuale procedimento penale e/o dall'esito di inchieste o procedimenti condotti da autorità giudiziarie.

La Società esprime inequivocabilmente che nessun comportamento illecito sarà giustificato in alcun modo benché compiuto nel presunto "interesse" o "vantaggio" della Società stessa.

È compito dell'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Responsabile Amministrativo, unitamente ad un eventuale consulente esterno verificare, in via continuativa, l'idoneità del Sistema Disciplinare del presente Modello.

Eventuali condotte illecite determineranno l'irrogazione a carico dei Dipendenti dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL e dal contratto di lavoro di ogni singolo Dipendente.

A seguito di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni delle norme contenute nel Modello o nel Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza indaga ed accerta direttamente l'effettiva commissione di una violazione del tipo di quelle descritte e riferisce la violazione rilevata al Responsabile Amministrativo, al fine di dare avvio ad un procedimento disciplinare; salvo che la segnalazione di commissione di violazioni riguardi il Responsabile Amministrativo.

Questi, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta in giudizio, è chiamato a determinare e ad adottare il relativo provvedimento disciplinare, previo confronto con l'Organo amministrativo, in conformità a quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società.

L'Organo amministrativo comunicherà all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta irrogazione del provvedimento disciplinare ovvero il diverso esito del procedimento.

Il Società irrogherà al dipendente il provvedimento disciplinare più appropriato fra quelli di seguito elencati.

11.2 Sanzioni relative per i lavoratori dipendenti

Con riguardo ai Dipendenti il Decreto prevede che il sistema dei provvedimenti disciplinari debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dallo Statuto dei Lavoratori e dal contratto collettivo di settore, sia per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Pertanto, i provvedimenti disciplinari che potranno essere adottati nei confronti dei Dipendenti sono quelli previsti nel CCNL applicabile (e dalle eventuali modifiche e rinnovi di tali contratti, sempre tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva, della mancanza o del grado della colpa).

A tal riguardo, in forza di quanto previsto dall'articolo 102 del CCNL autotrasporto, spedizione merci e logistica, i provvedimenti disciplinari applicabili, sulla base della gravità della violazione, in aggiunta alle differenti, appropriate e legittime azioni che la Società potrà prendere sono i seguenti: verificare se i riferimenti e i contenuti sanzionatori sono aggiornati

- a) rimprovero verbale per le mancanze lievi;
- b) rimprovero per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla lettera (a);

Il Dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso.

- multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione da versare all'Istituto della Previdenza Sociale;

Il Dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni dello stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate.

- sospensione del servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;

Il Dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

- licenziamento.

Inoltre, in forza di quanto previsto dagli articoli 99 e 100 del CCNL autotrasporto, spedizione merci e logistica, i provvedimenti disciplinari applicabili, sulla base della gravità della violazione, in aggiunta alle differenti, appropriate e legittime azioni che la Società potrà prendere sono i seguenti:

- i. rimprovero verbale per le mancanze lievi;
- ii. rimprovero per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla lettera (i);

Il Dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso.

- iii. multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;

Il Dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni dello stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate.

- iv. sospensione del lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 3 giorni;

Il Dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

- v. licenziamento

I suddetti provvedimenti disciplinari potranno variare in conformità alle modifiche e/o integrazioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabili ai singoli dipendenti.

11.3 Sanzioni relative ai Dirigenti

Oltre a quanto previsto dal precedente paragrafo, la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati delle regole e delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, che conduca ad una effettiva violazione degli stessi, costituisce illecito disciplinare.

La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione dei provvedimenti più idonei in conformità a quanto stabilito dal CCNL Dirigenti. In caso di violazioni di particolare gravità dei principi contenuti nel Modello, il provvedimento applicato potrebbe arrivare fino al licenziamento.

11.4 Sanzioni nei confronti di Amministratori, Consiglieri di CdA, OdV, Sindaci o Revisori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di un Amministratore o di un Consigliere del CdA che sia anche dipendente della Società, si provvederà ad applicare le più appropriate

misure disciplinari, se e nella misura in cui i comportamenti afferiscano anche al ruolo dirigenziale ricoperto.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico daranno luogo, in ogni caso, all'applicazione di sanzioni specifiche per il ruolo di amministratore o componente del CdA.

Gli Amministratori e i componenti del CdA sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di buona amministrazione, ovvero
- b) di commissione di un reato inerenti alla loro funzione, ed in particolare la commissione di un illecito rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, oppure
- c) dell'inottemperanza ai doveri inerenti alla cura o valutazione dell'assetto organizzativo della società, con particolare riguardo alla tenuta del modello ex d. lgs. 231/2001 e all'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative);
- d) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;
- e) di minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi, nonché in generale violazione delle norme di cui al D.Lgs. 24/2023, al presente Modello e alla Procedura Whistleblowing in tema di tutela dei soggetti segnalanti;
- f) della rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del presente Modello e della Procedura Whistleblowing.

Le violazioni sub b), e) ed f) sono sempre considerate gravi.

A titolo esemplificativo, per quanto riguarda i componenti del Collegio Sindacale e i Revisori dei conti, le sanzioni potranno essere irrogate in caso di:

- a) ostacolo all'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza,
- b) violazione dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello di competenza del Collegio Sindacale e dei Revisori dei conti.

Qualora si tratti di componente del CdA, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Nel caso in cui il compenso dell'Amministratore sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

Le sanzioni previste se si tratta di Sindaco o Revisore dei conti o Organismo di Vigilanza 231, invece, sono:

- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- revoca dalla carica (previa approvazione con decreto del Tribunale ai sensi dell'art. 2400, co. 2 c.c. ove prevista, come nel caso dei sindaci).

Le sanzioni nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

11.5 Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari del Modello

Sono terzi Destinatari del modello tutti coloro i quali non rientrano nelle categorie sopra indicate, ma sono comunque tenuti al rispetto, a disposizioni contenute nel Modello (anche solo il Codice Etico) in ragione dei vincoli contrattuali stretti con la stessa, quali a titolo esemplificativo tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati), ma anche i franchisee, i procuratori, i progettisti, i consulenti e/o i fornitori che agiscono in nome e/o per conto della Società.

I contratti con soggetti terzi che lavorano per conto della Società (per esempio: fornitori, partner commerciali, consulenti, lavoratori autonomi) devono contenere clausole di impegno da parte del contraente terzo a rispettare il Modello 231 della Società, il Codice Etico, le relative procedure preventive (ivi compresa la "Procedura *whistleblowing*").

Ogni comportamento posto in essere da costoro in contrasto con il Codice Etico, con i principi del Modello e le misure di prevenzione individuate dal Modello loro applicabili, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali:

contestazione scritta e intimazione a conformarsi;

- sospensione dell'esecuzione del contratto e contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- pagamento di una penale nella misura che sarà ritenuta congrua ed efficace per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di costoro.

Sono gravi inadempimenti le minacce, le ritorsioni o le condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti, nonché la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante o la violazione delle misure adottate a questo fine.

11.6 Misure nei confronti del soggetto gestore delle segnalazioni

In caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle relative procedure preventive (ivi compresa la Procedura *whistleblowing*) e/o di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, da parte del soggetto Gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, il Consiglio di amministrazione prende gli opportuni provvedimenti, tra cui rientra la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo soggetto Gestore.

11.7 Il risarcimento del danno

La violazione degli obblighi contenuti nel Modello 231, nel Codice Etico, nelle relative procedure preventive (ivi compresa la “Procedura *whistleblowing*”) costituisce, a seconda dei casi, inadempimento contrattuale ovvero illecito extracontrattuale.

Pertanto, ove risulti la commissione di una violazione, la Società si riserva in ogni caso il diritto di richiedere risarcimento di ogni danno subito.

11.8 Limitazione di responsabilità della persona segnalante

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

11.9 Violazioni in tema di *whistleblowing*

La commissione di condotte per le quali il D.Lgs. 24/2023 preveda l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC, nonché la violazione e/o il mancato rispetto di quanto

contenuto e previsto nella “Procedura whistleblowing” e/o nei paragrafi del presente Modello dedicati al whistleblowing, possono comportare l’irrogazione di sanzioni disciplinari da parte della Società, così come previste dal CCNL applicabile, dal Codice Disciplinare (se esistente) o dal presente sistema sanzionatorio e disciplinare, nonché dal Modello 231, nei confronti:

- a) di coloro i quali, avendone obbligo ai sensi della normativa vigente e/o della presente procedura:
 - i) non abbiano istituito i canali di segnalazione interna previsti dal D.Lgs. 24/2023, e/o ii) non abbiano adottato procedure di whistleblowing conformi alla normativa, e/o iii) abbiano omesso una o più delle attività di cui ai precedenti paragrafi;
- b) di coloro i quali commettano ritorsioni (così come definite nella presente procedura) nei confronti del Segnalante;
- c) di coloro i quali ostacolano o tentino di ostacolare le Segnalazioni;
- d) di coloro i quali non abbiano dato seguito alle Segnalazioni ricevute;
- e) di coloro i quali violino gli obblighi di riservatezza di cui all’art. 12 D.Lgs. 24/2023 come sopra descritti (fatta salva la competenza sanzionatoria propria del Garante Privacy);
- f) del Segnalato, se le Segnalazioni, a seguito del processo di gestione, risultano fondate;
- g) del Segnalante, se abbia effettuato una Segnalazione in mala fede e/o con dolo o colpa grave e/o in abuso o strumentalizzazione della presente procedura, quando venga accertata la sua responsabilità penale (anche con sentenza di primo grado) per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Quanto ai soggetti responsabili, si specifica che:

- nelle ipotesi sub a), il responsabile della condotta sanzionata è individuato nell’organo di indirizzo;
- nelle ipotesi sub b), il responsabile della condotta sanzionata è la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni;
- nelle ipotesi sub d) ed e), il responsabile della condotta sanzionata è il soggetto Gestore delle segnalazioni (dato che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell’attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni).

11.10 Il procedimento sanzionatorio

Il procedimento ha inizio con la segnalazione di una violazione effettiva o presunta al Modello o alle procedure.

Le fasi del procedimento sono:

- a) Fase di preistruttoria diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase, è condotta dall’Organismo di Vigilanza nel termine di 30 giorni e si articola anche mediante verifiche documentali. Qualora la segnalazione si riveli palesemente infondata, l’Organismo di Vigilanza

archivia con motivazione dandone menzione nei rapporti periodici. Negli altri casi l'Organismo di Vigilanza comunica con relazione scritta le risultanze dell'attività:

- all'Organo amministrativo per le violazioni da parte: (a) dei membri degli Organi Sociali, ove nominati; (b) qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta (anche di fatto) funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società); (c) dipendenti e collaboratori esterni a qualsiasi titolo (a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali, stagisti di qualsiasi grado ed in forza a qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero) sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti c.d. della Società;
- b) Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'Organismo di Vigilanza. Tale fase è condotta nel termine massimo di 45 giorni ovvero il maggior termine che si renda ragionevolmente necessario sulla base delle valutazioni dell'Organismo di Vigilanza unitamente all'Organo amministrativo.
- c) Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente (Statuto dei Lavoratori e CCNL applicabile).

Nel corso del procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo può avvalersi delle funzioni aziendali competenti. Qualora la violazione dovesse rilevarsi infondata la Società procederà all'archiviazione motivando il provvedimento.

11.11 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori o dei Sindaci o dei Revisori

Fermi gli autonomi poteri degli organi societari previsti dalle leggi vigenti, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del modello da parte di un amministratore della società, l'OdV (o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali, per esempio i soggetti previsti dal Modello e dalla "Procedura *whistleblowing*" per gestire le segnalazioni in caso di conflitto di interessi) trasmette al Presidente della Società, ai Soci e al Collegio Sindacale (salvo il caso di violazione da parte di membri di quest'ultimo), una relazione scritta contenente una concisa, ma completa descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, affinché siano assunte le determinazioni del caso a norma di legge.

I soggetti destinatari dell'informativa di cui sopra potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea dei soci.

Il CdA (o, a seconda dei casi) l'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, se si tratta di contestazione ad un Consigliere oppure potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione, se si tratta di contestazione a un Sindaco o un Revisore dei conti, che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. o altro mezzo equivalente indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine congruo.

All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

11.12 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'OdV

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico è compiuta da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali (per esempio i soggetti previsti dal Modello e dalla "Procedura whistleblowing" per gestire le segnalazioni in caso di conflitto di interessi) dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di amministrazione.

L'Amministratore Delegato che abbia fondati motivi di ritenere commessa una violazione del Modello o di Legge investirà il Consiglio di amministrazione ed informerà i Soci.

Secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, il CdA può adottare gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea dei soci.

Laddove il C.d.A. reputi non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, irrogherà le sanzioni del caso, dandone comunicazione motivata ai Soci, e provvederà alla nomina del sostituto.

Il membro dell'OdV o il Sindaco sottoposto a procedimento disciplinare ha facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

11.13 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi destinatari del modello

L'irrogazione delle sanzioni si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso. La sanzione è irrogata dal rappresentante legale della società, anche su segnalazione dell'OdV. È in ogni caso informato l'OdV delle violazioni riscontrate e delle determinazioni assunte.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza all'Amministratore delegato all'Area a cui attiene il rapporto contrattuale.

Il suddetto Amministratore procederà a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile - anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali competenti - e provvederà ad assumere le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili, informandone successivamente il Consiglio di amministrazione.

Su disposizione del Consiglio di amministrazione, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. o altro mezzo equivalente al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Non potrà essere irrogata alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa e comunque se non sia trascorso un congruo termine dalla contestazione stessa, nel corso del quale il soggetto terzo potrà essere sentito, ove lo richieda, e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r. o altro mezzo equivalente.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo di Ecoblu rendere note le regole di condotta contenute all'interno del Modello a tutti i Destinatari del medesimo.

La Società rende disponibile a tutti i Destinatari il Modello tramite la distribuzione della relativa documentazione e la pubblicazione sul sito *web* del Codice Etico e di un estratto del Modello.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate ai Destinatari attraverso i canali informativi ufficiali, ivi includendo le comunicazioni a mezzo *e-mail*.

La Società, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, definirà ed attuerà il programma formativo stabilendo contenuto e periodicità dei corsi e documentando la partecipazione agli stessi.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terra conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

13. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle precisazioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del medesimo sono rimesse alla competenza dei vertici aziendali della Società, anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verificano:

- a) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- b) modifiche normative o rilevanti interpretazioni giurisprudenziali;
- c) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- d) commissione dei reati di cui al Decreto da parte dei Destinatari;
- e) identificazione di nuove Attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- f) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Le attività di aggiornamento sono di competenza dell'Organo amministrativo con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali consulenti esterni specializzati in materia.

Una volta approvate le modifiche l'Organo amministrativo della Società procede alla comunicazione dei contenuti di dette modifiche all'interno (e all'esterno, per quanto necessario).

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi da parte dell'Organo amministrativo della Società.