

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

Approvato dal CDA il 17.06.2020



Indice

1	Definizioni.....	3
2	Il decreto legislativo 231/2001	4
2.1	I reati previsti dal Decreto.....	4
2.2	Le sanzioni previste dal Decreto	6
2.3	L'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	6
3	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ecoprogetto	7
3.1	Obiettivi perseguiti da Ecoprogetto con l'adozione del Modello 231	7
3.2	Scopo e principi base del Modello.....	8
3.3	Reati 231 e Ecoprogetto.....	9
3.4	Destinatari	14
3.5	Struttura del Modello 231: Parte generale e Parti speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	15
3.6	Individuazione delle attività ("a rischio reato") e dei processi sensibili.....	16
3.7	Dettaglio della Matrice 231 – analisi di rischio reato.....	17
3.8	Principi generali di controllo interno.....	17
4	Organismo di Vigilanza	20
4.1	Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	20
4.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	21
4.3	Verifiche periodiche	23
4.4	Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di Ecoprogetto reporting nei confronti degli organi societari.....	23
5	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza "whistleblowing"	24
5.1	Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	24
5.2	La segnalazione di potenziali violazioni del Modello	25
5.3	Ulteriori disposizioni in merito alla gestione delle segnalazioni	26
5.4	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	27
5.5	Sistema delle deleghe.....	28
6	Formazione del personale e diffusione del Modello 231	29
6.1	Informazione e diffusione del Modello 231	29
6.2	Piano di comunicazione e formazione interna	29
6.3	Informativa a collaboratori esterni, partner e outsourcer.....	30
7	Sistema disciplinare.....	31
7.1	Principi generali.....	31
7.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti.....	31
7.3	Misure nei confronti dei dirigenti	32
7.4	Misure nei confronti degli amministratori (non dirigenti della Società) e dei Sindaci	33
7.5	Misure nei confronti dell'outsourcer e dei collaboratori esterni, partner e fornitori.....	34
8	Adozione e aggiornamento del modello	35
8.1	Modifiche e integrazioni del Modello 231	35
9	Codice etico e altri codici comportamentali.....	37
10	Gli adempimenti della Società	37

I Definizioni

■ Aree di attività a rischio

Le aree di attività della società Ecoprogetto Venezia S.r.l. ritenute più specificamente a rischio di reato.

■ Codice Etico

Codice comportamentale che individua i principi generali e le regole di comportamento a cui devono conformarsi tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti della società Ecoprogetto Venezia S.r.l. e chiunque vi instauri rapporti di collaborazione o di *partnership*: disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l'attività delle Società e di indirizzarne lo svolgimento.

■ Decreto

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

■ Destinatari

Congiuntamente gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori esterni, i partner, i fornitori e l'*outsourcer*.

■ Modello 231

Indica il presente *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* così come previsto ex D.Lgs. 231/2001.

■ Organismo di vigilanza o OdV

L'organo previsto dall'art. 6 del Decreto dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del *Modello 231*.

■ Direzioni/Funzioni aziendali interessate

I *process owner*, responsabili delle attività sensibili a rischio reato.

■ Ecoprogetto

Ecoprogetto Venezia S.r.l.

■ Società

Indica la società Ecoprogetto Venezia S.r.l.

■ Testo unico sicurezza sul lavoro o TU

Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".

■ Whistleblowing

Sistema di tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

2 Il decreto legislativo 231/2001

2.1 I reati previsti dal Decreto

L'8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea, la *Convenzione* anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di **responsabilità amministrativa** (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a **carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi: (i)** da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, d'amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, nonché **(ii)** da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni. Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'allegato 1 *Elenco reati attualmente inclusi nell'ex D.Lgs. 231/2001* del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (art. 24, D.Lgs. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017];
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 48/2008 e modificato dal D.Lgs. 7 e 8/2016, nonché dal D.L. n. 105/2019];

3. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 94/2009 e modificati dalla L. 69/2015];
4. **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione** (art. 25, D.Lgs. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 190/2012 e dalla L. 3/2019];
5. **Reati in falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. 409/2001 e modificato dalla L. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016];
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009];
7. **Reati societari** (art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 61/2002, modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017];
8. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-quater, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2003];
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2006];
10. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 228/2003 e modificato dalla L. 199/2016];
11. **Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 62/2005];
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 123/2007 e modificato dalla L. 3/2018];
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 231/2007 e modificato dalla L. 186/2014];
14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009];
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 116/2009];
16. **Reati ambientali** (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 121/2011 e modificato dalla L. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018];
17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dalla L. 161/2017];
18. **Reati di Xenofobia e razzismo** (art. 25-terdecies) [articolo aggiunto dalla L. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. 21/2018];
19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalle L. 39/20019];
20. **Reati Tributari** (art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 157/2019];
21. **Reati transnazionali** (L. 146/2006).

2.2 Le sanzioni previste dal Decreto

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, quali:

- a. sanzioni pecuniarie;
- b. sanzioni interdittive;
- c. confisca;
- d. pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- a. interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per le prestazioni di pubblico servizio;
- d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

2.3 L'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a. l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Tuttavia la mera adozione di un Modello Organizzativo, non è di per sé sufficiente a escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Con specifico riferimento ai ruoli e alle responsabilità circa l'adozione e l'aggiornamento del Modello 231, si rinvia a quanto previsto al paragrafo 8.1 "Modifiche e integrazioni del Modello 231" del presente documento.

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Eco-progetto

3.1 Obiettivi perseguiti da Ecoprogetto con l'adozione del Modello 231

Ecoprogetto Venezia S.r.l. (di seguito "Ecoprogetto" o la "Società") è una società pubblico-privata a responsabilità limitata – controllata da Veritas S.p.A. (la prima *multiutility* del Veneto per abitanti serviti nei settori dell'igiene ambientale e del ciclo idrico integrato) – che governa il ciclo di trattamento, valorizzazione e smaltimento dei rifiuti nell'area veneziana, assicurando l'autosufficienza del territorio servito.

Ai sensi del vigente Statuto sociale, la Società ha per oggetto principale "l'acquisto, la costruzione, la gestione e la vendita di impianti per il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, speciali ed assimilabili da commercio, industria ed istituzioni, inclusi i rifiuti della raccolta differenziata".

Ecoprogetto – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine nonché della società controllante, delle aspettative degli azionisti, del lavoro dei propri dipendenti e degli stakeholder in genere – ha ritenuto conforme alle direttive dettate dalla Capogruppo Veritas S.p.A. procedere all'adeguamento del presente *Modello di Organizzazione e Gestione* previsto dal Decreto.

Nell'individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati è stata svolta un'attività di risk assessment "Matrice di analisi di rischio – reato 231", i cui risultati sono rappresentati in un documento separato riservato custodito dalla Società. Nel predisporre il presente *Modello 231*, si è altresì tenuto conto della "case history" societaria e degli attuali orientamenti giurisprudenziali, attribuendosi grande rilievo, ai fini della costruzione di un sistema di prevenzione realmente efficace: (i) alle eventuali pregresse esperienze aziendali relative a ipotesi in cui esponenti aziendali siano incorsi – nell'interesse o anche in danno della Società – nella commissione di reati e (ii) a singole vicende giudiziarie che abbiano coinvolto Società terze. L'analisi ha offerto un importante contributo all'attività di individuazione sia delle aree e delle attività che presentano particolari

o maggiori profili di rischio, sia dei presidi procedurali e di controllo astrattamente idonei alla prevenzione dei comportamenti scorretti o illeciti.

Il *Modello 231* è stato adottato, in prima istanza, con delibera del Consiglio d'Amministrazione della Società in data 21 gennaio 2014 e da ultimo il **28 settembre 2018**.

3.2 Scopo e principi base del Modello

Ecoprogetto si dota del presente *Modello 231* con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto (cosiddetti reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine nonché della società controllante, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

Il presente Modello ha, quindi, lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Con l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di Ecoprogetto di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

I **Punti cardine del Modello 231** sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione – a tutti i livelli aziendali – delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle *attività sensibili* dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del *Modello 231*;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio con la connessa rilevazione delle relative procedure in essere nonché la verifica della completezza e delle modalità di formalizzazione di queste ultime,

così come meglio indicato nelle *Parti Speciali*;

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del *Modello 231* con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali a seguito di eventuali modifiche alla normativa vigente;
- le singole policy e procedure operative adottate da Ecoprogetto in relazione alla prevenzione dei singoli reati rilevanti ai fini del Decreto. Tali policy e procedure operative costituiscono, unitamente al *Modello 231* e ai codici comportamentali, parte integrante e sostanziale del sistema di *compliance* aziendale in relazione alla prevenzione di detti reati;
- un adeguato sistema sanzionatorio.

3.3 Reati 231 e Ecoprogetto

La predisposizione del presente *Modello* è stata predisposta in linea con le reali esigenze di Ecoprogetto e delle attività che essa svolge nell'ambito delle quali potrebbero configurarsi i reati previsti dal Decreto. Di seguito sono riportati i reati in cui Ecoprogetto potrebbe incorrere in assenza di un adeguato sistema di controllo:

Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)

Art. 24 bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.)

Art. 24 ter Delitti di criminalità organizzata

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.)

Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 364-bis c.p.)

Art. 25 ter Reati societari

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638)

Art. 25 quinquies Delitti contro la personalità individuale

- Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)

Art. 25 septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Art. 25 octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

Art. 25 novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- 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 (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Violazione delle norme in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (Art. 171-ter legge n.633/1941)

Art. 25 decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Art. 25 undecies Reati ambientali

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.)
- 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 (art. 137 Codice dell'ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 Codice dell'ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 Codice dell'ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 Codice dell'ambiente D.Lgs. 152/2006)

- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
- Sanzioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

Art. 25 duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

Art. 25 quinquiesdecies Reati tributari

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento / distruzione di scritture contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. n. 74/2000)

L. 146/2006 Reati transnazionali

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.)

Di seguito sono altresì riportati i reati previsti dal Decreto ritenuti non applicabili, tale considerazione deriva sia dall'analisi della ratio della norma che del profilo della Società:

Art. 24 bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615 quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019)

Art. 24 ter Delitti di criminalità organizzata

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 c.p.)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 5 bis c.p.)
- Delitti in materia di armi (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.)

Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)

Art. 25 bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

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

Art. 25 ter Delitti contro l'industria ed il commercio

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art- 513 bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Art. 25 ter Reati societari

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art- 2622 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628)
- Omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629 bis c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Art. 25 quater Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2. c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)

- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (legge 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (legge 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

Art. 25 quater I Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

Art. 25 quinquies Delitti contro la personalità individuale

- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

Art. 25 sexies Reati di abuso di mercato

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998)
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998)

Art. 25 novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- 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 (art. 171 bis L. 633/1941 comma 1)
- 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 (art. 171-bis L. 633/1941 comma 2)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941)
- 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 (art. 171-octies L. 633/1941).

Art. 25 undecies Reati ambientali

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, art. 1 e art. 2)
- 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 (D.Lgs 152/2006, art. 260-bis)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9)

Art. 25 duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. 286/1998)

Art. 25 terdecies Razzismo e Xenofobia

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

Art. 25 quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

- Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa 8art. 4 L. 401/1989)

L. 146/2006 Reati transnazionali

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'adozione del *Modello 231*, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente a escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

3.4 Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, membro del collegio sindacale;
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Direzioni/Funzioni dotate di autonomia finanziaria e funzionale;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali);
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, partner o società con cui Ecoprogetto opera.

3.5 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente *Modello 231* è costituito da una *Parte Generale* e da singole *Parti Speciali* predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto. Al fine di realizzare gli obiettivi del presente Modello, lo stesso recepisce le *Linee guida di Confindustria*.

In particolare la *Parte Generale* composta da capitoli che contengono, nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (**Allegato 1**);
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione e aggiornamento del Modello; e
- da *Parti Speciali* che contengono:
 - l'indicazione delle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da Ecoprogetto;
 - le attività a rischio-reato relative alla fattispecie di reato individuato;
 - la descrizione delle principali modalità e finalità di attuazione;
 - i principali soggetti aziendali coinvolti ("Destinatari");
 - i principi generali di comportamento;
 - i principi di controllo specifici;
 - nonché il riferimento alle procedure aziendali di riferimento, qualora presenti.

3.6 Individuazione delle attività (“a rischio reato”) e dei processi sensibili

L’art. 6, (comma 2, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello dell’ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli ordinamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sono state identificate, anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Direzione/Funzione competente, provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività di ciascun singolo settore dell’attività aziendale, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231, le attività sensibili rilevanti per la Società.

Tale analisi dei rischi, i cui risultati alimentano la “Matrice 231 – analisi rischio reato” (di seguito anche Matrice 231), è sottoposta periodicamente all’esame dell’OdV per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del *Modello 231*.

Per ciascuna attività a rischio reato identificata sono stati ulteriormente individuati i processi cosiddetti “sensibili”, ovvero quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto. Tali processi sono di seguito riepilogati:

- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici e di controllo, anche in occasione di verifiche ispettive;
- Gestione del contenzioso;
- Gestione dei rapporti con enti certificatori;
- Pianificazione e controllo;
- Gestione degli acquisti di beni, servizi, lavori e consulenze;
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- Gestione dei sistemi informativi;
- Gestione delle attività commerciali (erogazione di servizi a terzi ecc.);
- Gestione degli impianti e delle attività di manutenzione;
- Gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro;
- Gestione Risorse Umane;
- Gestione degli aspetti amministrativi, delle risorse finanziarie e dei rapporti con gli Organi Sociali;
- Gestione dei rapporti infragruppo;
- Gestione della comunicazione aziendale;
- Gestione di contributi e finanziamenti pubblici;
- Gestione del patrimonio aziendale.

All’esito dell’avvenuta identificazione delle attività a rischio-reato, la Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali e, in particolare, di prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha deciso di integrare il proprio sistema di controllo interno con specifici standard di controllo a presidio delle aree potenziali di rischio individuate.

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole Funzioni aziendali implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto del competente Organo di controllo interno – in coerenza con il sistema normativo della Società.

3.7 Dettaglio della Matrice 231 – analisi di rischio reato

L'analisi dei profili di rischio-reato della Società, quindi, è formalizzata all'interno dell'**Allegato 2** "*Matrice 231–analisi rischio reato*"; in particolare la matrice si articola individuando per ogni singola fattispecie di reato, i processi strumentali, le attività sensibili, le principali funzioni/soggetti aziendali coinvolti e le modalità e finalità di realizzazione. Di seguito si riporta il dettaglio degli elementi che costituiscono la matrice:

- *Art. n. D.Lgs. 231/2001*: singola fattispecie di reato potenzialmente associata alla realtà aziendale;
- *Processi sensibili*: processi in cui si individuano i principali strumenti per la commissione del reato;
- *Esempi di attività sensibili*: aree e attività aziendali nell'ambito delle quali il soggetto coinvolto potrebbe commettere il reato individuato;
- *Direzioni/Funzioni aziendali interessate*: Funzioni/Uffici/Soggetti che per procura/deleghe o per responsabilità gestorie nella specifica attività sensibile identificata, potrebbero commettere il reato in oggetto;
- *Possibili modalità e finalità di realizzazione*: nell'ambito delle attività sensibili sono riportati i principali strumenti a disposizione dei soggetti identificati per la commissione dei reati e quale possibile vantaggio della Società.
- *Misure di controllo*: indicazione delle principali misure di controllo implementate dalla società a presidio del rischio di commissione dei reati applicabili.

La Matrice 231 è parte integrante del Modello della Società ed è necessario garantirne il suo costante aggiornamento in quanto si configura come strumento per individuare l'esposizione al rischio reato e gli ambiti in cui è necessario che la Società intervenga per garantire un sistema di controllo adeguato. Infatti conseguentemente è possibile individuare negli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi-reato 231 gli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti di una apposita *gap analysis*).

3.8 Principi generali di controllo interno

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione e individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna Direzione/Funzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

Norme comportamentali

- esistenza di un *Codice Etico* che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- definizioni di ruoli e responsabilità;
- la regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura;
- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Protocolli e norme interne

- le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti

normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;

- deve essere individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

Segregazione dei compiti

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma

- deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione e una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni.

Il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:

- i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
- l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
- le modalità operative di gestione degli impegni di spesa.

Le deleghe sono attribuite secondo i principi di:

- autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
- idoneità tecnico-professionale del delegato;
- disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità

- nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; la stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;

- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l'attività della Società, e in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della Direzione/Funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, al Collegio sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

4 Organismo di Vigilanza

4.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

Relativamente alla composizione dell'OdV, la legge non fornisce particolari indicazioni. Solamente il comma 4 bis dell'art. 6 del Decreto, recentemente introdotto dalla legge 12 novembre 2011, n. 183, recante *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”*, dispone che *“nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)”*.

È dunque consentito optare per una composizione sia monocratica che collegiale. Al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli, la scelta tra l'una e l'altra soluzione deve essere effettuata tenendo conto delle dimensioni e dell'attività aziendale.

L'OdV di Ecoprogetto è composto da tre membri, di comprovata esperienza e competenza, di cui uno con funzioni di Presidente che ne coordinerà l'operato.

In conformità a quanto stabilito dalle *Linee guida di Confindustria* l'OdV, nella sua composizione, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Per assicurare le necessarie autonomie di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi.

La professionalità si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. La continuità d'azione va intesa nel senso che l'OdV deve essere dotato di una struttura dedicata (ad es. segreteria tecnica o di supporto) all'attività di vigilanza sul rispetto e l'adeguatezza del *Modello 231*, priva di mansioni operative che implicino decisioni di carattere economico-finanziario.

Infine, al fine di garantire l'onorabilità dell'OdV sono state qui di seguito previste delle specifiche cause di incompatibilità e/o di decadenza per le quali i membri dell'OdV devono attestarne l'assenza:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono essere componenti degli organi amministrativi (possono, tuttavia, essere membri del Collegio sindacale) della Società;
- non devono vantare rapporti lavorativi negli ultimi tre anni con soggetti con i quali o nei confronti dei quali possono essere compiuti gli illeciti di cui al Decreto;
- non devono essere portatori di conflitti d'interesse anche potenziali con la Società;
- non devono avere svolto almeno nei tre esercizi precedenti funzioni di amministrazione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio finanziario mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione;
- non devono essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Costituisce un elemento preferenziale per la nomina la comprovata conoscenza delle previsioni del Decreto,

delle modalità per l'implementazione e il monitoraggio di un sistema di controllo interno, maturata attraverso una consolidata esperienza professionale sulla disciplina normativa richiamata e, più in particolare, in materia *corporate governance*, compliance e audit di società, segnatamente alla adozione ed implementazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Per il/i professionista/i esterno/i che dovesse/ero far parte dell'Organismo di Vigilanza, valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del collegio sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza. Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo, nonché la continuità d'azione, la durata dell'incarico è di circa tre (3) esercizi. L'Organo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza. Tuttavia, i componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere, alla scadenza del mandato, rieletti.

Il Consiglio d'Amministrazione mette a disposizione dell'OdV un budget di spesa annuale, adeguato rispetto alle funzioni a esso rimesse. Tuttavia, ove l'OdV ritenga insufficienti le risorse messe a sua disposizione o in qualsiasi momento in cui sorga la necessità, può formulare una richiesta motivata di integrazione delle stesse al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione di tale budget permette all'OdV di operare sin dalla sua nomina in piena autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente *Modello 231*, secondo quanto previsto nel Decreto.

Tenuto conto della peculiarità delle sue attribuzioni, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di Ecoprogetto può richiedere supporto alle competenti funzioni aziendali, in ragione delle specifiche competenze di ciascuna di esse, per ottenere ogni informazione e/o dato indispensabile per lo svolgimento dei compiti a esso conferiti, senza peraltro che questo debba inficiare il principio di indipendenza.

Inoltre, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni, utilizzando a tal fine – nel rispetto delle norme di legge e dei Regolamenti della Società – il budget messo a sua disposizione. La richiesta di stipula di contratti con consulenti esterni potrà avvenire avvalendosi direttamente delle strutture interne di riferimento nel rispetto delle norme di legge e dei Regolamenti della Società.

L'assenza ingiustificata di un componente dell'Organismo di Vigilanza a più di due riunioni consecutive dell'Organismo può costituire grave inadempimento e motivo di revoca per giusta causa dall'incarico.

La revoca, su segnalazione motivata del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo è svolto dall'OdV anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di auditing redatti dall'Organo di controllo interno, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, nella materia riguardante il Decreto. L'OdV provvede, inoltre, a garantire il coordinamento con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni e con adeguati flussi informativi, per agevolare lo scambio di informazioni verso l'Organismo stesso.

Il compito di promuovere l'aggiornamento del Modello organizzativo in relazione all'evolversi della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente è svolto dall'OdV mediante proposte al

Consiglio di Amministrazione, sul quale ricade la responsabilità della effettiva implementazione delle attività di aggiornamento.

Ai fini dei precedenti capoversi, vengono trasmessi, tra l'altro, all'Organismo di Vigilanza le delibere di delega delle attribuzioni del Consiglio di Amministrazione a suoi componenti, nonché le deleghe che detti Amministratori conferiscono al personale dipendente.

In relazione alle attività sensibili l'OdV predispone un Programma annuale di verifiche periodiche, comunicato all'Organo d'Amministrazione, finalizzate a valutare l'effettiva applicazione, l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti normativi in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'Organismo di Vigilanza e a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

All'Organismo di Vigilanza, quindi, è affidato sul piano generale il compito di:

- a. vigilare sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- b. esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale – non già meramente formale – capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- c. analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d. promuovere il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- *suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello principalmente al Consiglio d'Amministrazione*: a seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte al Direttore Generale mentre, negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte, come detto, al Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

È, inoltre, affidato all'Organismo di Vigilanza, il compito di:

- verificare l'efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- formulare delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - modifiche normative.
- segnalare all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- predisporre una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito

delle stesse, per il Consiglio di Amministrazione;

- trasmissione al Collegio Sindacale della relazione di cui al punto precedente.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri:

- libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente (ad es. Consiglio di Amministrazione) vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si è dotato di un apposito Regolamento, (approvato dall'OdV e recepito dal Consiglio di Amministrazione), espressione della sua autonomia ed indipendenza operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

4.3 Verifiche periodiche

L'OdV – avvalendosi eventualmente anche delle competenti funzioni aziendali – effettua verifiche periodiche al fine di esaminare concretamente l'efficace attuazione del *Modello 231*. Tali verifiche si sostanziano:

- nell'analisi circa l'effettiva implementazione delle previsioni del *Modello 231*;
- nelle verifiche sulle procedure, processi ed attività aziendali, anche avvalendosi di consulenti esterni per lo svolgimento delle suddette.

Tali verifiche saranno oggetto di reporting anche all'Organismo di vigilanza di Veritas S.p.A., nell'ambito della relazione annuale per il Consiglio di Amministrazione.

4.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di Ecoprogetto reporting nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di *reporting*:

- la prima, periodicamente, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- la seconda, ogni qualvolta se ne presenti la necessità, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale ed al Collegio Sindacale (e, occorrendo all'Assemblea).

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del *Modello 231* o a situazioni specifiche.

A tal fine, l'OdV redige annualmente una relazione scritta sull'attività svolta, sullo stato di attuazione del *Modello 231*, sugli aspetti critici riscontrati e contenente eventuali proposte di integrazione e modifica del *Modello*

di *Organizzazione e Gestione* inviandola, unitamente a un eventuale motivato rendiconto delle spese sostenute, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza "whistleblowing"

5.1 Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole *Parti Speciali* del presente *Modello 231* secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente l'attuazione del presente *Modello 231* nelle aree di attività a rischio.

Inoltre, l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto richiede che il *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* della Società preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del *Modello di organizzazione e gestione* dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, come individuati all'interno del paragrafo 5.2 "*La segnalazione di potenziale violazione del Modello*".

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- a. le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell'OdV della nozione di "operazione significativa e rilevante";
- b. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- c. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- d. i rapporti predisposti dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- e. le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del *Modello 231*, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- f. le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità;
- g. ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di

una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del *Modello 231*.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, a pratiche non in linea con i principi di comportamento e le prescrizioni adottate con il presente *Modello 231* (ad es., carenze sul sistema di controllo per la mitigazione dei rischi ecc.);
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta, anche anonima, e avranno a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del *Modello*. L'OdV, in ogni caso, agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'istituzione di "canali informativi dedicati" con duplice funzione: agevolare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza nonché permettere di risolvere tempestivamente casi di dubbio o aspetti interpretativi.

Periodicamente, l'OdV può proporre a tutto il management, se ritenuto opportuno a suo insindacabile giudizio in base all'analisi del profilo di rischio della Società, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

L'OdV riceve altresì, periodicamente, flussi informativi da parte delle varie strutture aziendali a fronte delle attività a rischio ritenute di maggiore rilievo.

Inoltre, annualmente l'OdV è destinatario della conferma da parte dei responsabili delle varie Funzioni aziendali della coerenza, completezza e aggiornamento delle attività a rischio individuate, delle politiche di gestione degli stessi, nonché della effettiva attuazione delle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto, in coerenza con il complessivo sistema normativo della Società.

5.2 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del *Modello 231* in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del *Modello 231* o delle relative procedure e quindi che potrebbero ingenerare responsabilità di Ecoprogetto ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel *Modello 231* rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli

obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- i consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto di Ecoprogetto effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

La segnalazione presentata dovrà:

- essere circostanziata;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti;
- contenere una chiara descrizione dei fatti, tempi e modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita.

È istituito un canale di comunicazione per la consultazione e informazione dell'OdV consistente nei seguenti recapiti:

- posta elettronica: odv@ecoprogettovenezia.it;
- posta cartacea: Organismo di Vigilanza c/o Ecoprogetto Venezia S.r.l., Geologia 31, Fusina (Venezia).

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti. Nel caso in cui la segnalazione sia presentata tramite il servizio postale, per tutela di riservatezza, il nominativo del segnalante deve essere inserito in una busta chiusa all'interno della busta contenente la segnalazione. La segnalazione sarà custodita e protocollata (direttamente dall'OdV) in modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

La Società si impegna a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel paragrafo 7 della *Parte Generale del Modello 231*, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

5.3 Ulteriori disposizioni in merito alla gestione delle segnalazioni

La legge del 30 novembre del 2017, n. 179 in materia di "whistleblowing" ha come obiettivo principale di garantire un'adeguata tutela ai lavoratori che effettuano una segnalazione di modo che l'attività di segnalazione non debba essere considerata in senso negativo dalla Società come una delazione, ma al contrario come un fattore determinante al fine di garantire alla stessa un sistema di controllo efficace e rispettosa della legalità.

La Società si impegna a tutelare il *whistleblower*, ovvero colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo, in quanto consente alla stessa di avere contezza di eventuali problemi o pericoli. In questo contesto, Ecoprogetto si impegna a implementare procedure volte a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante.

In particolare, l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante verrà acquisita contestualmente alla segnalazione e gestita secondo le modalità di seguito indicate:

- a. il segnalante si accredita nell'intranet aziendale nella quale è sviluppato l'applicativo tecnologico-informatico di gestione delle segnalazioni;
- b. il segnalante invia una segnalazione compilando il modulo reso disponibile nell'intranet aziendale, e riceve, subito dopo la separazione dei suoi dati identificativi dal contesto della segnalazione da parte dell'applicativo tecnologico-informatico, un codice sostitutivo utile per i successivi accessi;
- c. la segnalazione arriva direttamente all'OdV il quale prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se necessario, richiede chiarimenti e/o integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele;
- d. l'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario valutata l'effettiva violazione della normativa o del *Codice Etico* lo segnalano alla struttura preposta per la necessaria attività istruttoria e per le eventuali sanzioni;
- e. la valutazione dell'OdV dovrà concludersi entro termini fissati secondo quanto previsto dagli strumenti normativi interni della Società;
- f. il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione utilizzando il codice identificativo ricevuto;
- g. l'OdV comunica, entro il termine di conclusione del procedimento, al segnalante le risultanze della sua istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa;
- h. i dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Le segnalazioni ricevute a mezzo posta ordinaria, posta interna o mail, saranno gestite senza ritardi da parte dell'OdV.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni dovrà essere concluso entro 90 giorni dalla data di ricezione della segnalazione.

Inoltre, i segnalanti non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria deve darne comunicazione e può essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

La tutela del segnalante può non essere assicurata solo nei casi in cui incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia, diffamazione o altro reato connesso con la denuncia. Inoltre l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento e nei casi previsti dalla legge.

5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente *Modello 231* sono conservati dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della

normativa sulla privacy.

5.5 Sistema delle deleghe

All'OdV di Ecoprogetto, deve essere comunicato, a cura del Direttore Generale, il sistema delle deleghe adottato dalla Società tramite la comunicazione:

- di tutte le procure;
- di tutte le disposizioni organizzative;
- degli ulteriori documenti finalizzati a definire i poteri del personale.

6 Formazione del personale e diffusione del Modello 231

6.1 Informazione e diffusione del Modello 231

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda e di tutti i soggetti che hanno rapporti con Ecoprogetto è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso. A tal fine, l'adozione del Modello, nonché delle relative integrazioni e/o modifiche, è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione.

Il personale, a ogni livello, deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello. È pertanto prevista la divulgazione delle regole di condotta del Modello sia attraverso la pubblicazione su specifiche cartelle condivise sia mediante una specifica attività di formazione e di aggiornamento di dipendenti e collaboratori.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria e il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali.

La formazione ha l'obiettivo di diffondere tra il personale la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori, nonché richiamare l'attenzione sull'importanza di una corretta applicazione del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa esterna e del Modello, pertanto, in caso di modifiche rilevanti si procederà a una integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Infine, la Società provvede alla divulgazione presso i clienti, i fornitori, i partner e i consulenti delle regole di condotta ivi contenute.

6.2 Piano di comunicazione e formazione interna

Ecoprogetto, come disciplinato dalle procedure di Gruppo, assicura specifiche attività formative/informative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato e in distacco, in materia di D.Lgs. 231/01, prevenzione della corruzione, trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Modello e la diffusione del Modello nel contesto aziendale è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione della Società Capogruppo in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera, sui livelli qui di seguito indicati:

- a. **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- b. **altro personale:** nota informativa interna e informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti.

I programmi gestionali di formazione e di diffusione del presente Modello nel contesto aziendale, come sopra

elaborati, saranno presi in esame dall'OdV e potranno essere recepiti eventuali suggerimenti forniti dallo stesso ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Modello.

Tutti i seminari e le informative dovranno essere adeguatamente tracciati.

6.3 Informativa a collaboratori esterni, partner e outsourcer

Saranno altresì forniti a soggetti esterni alla Società (collaboratori esterni, partner e outsourcer) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente *Modello 231* nonché sul *Codice Etico*, sul Regolamento interno per l'utilizzo del Sistema Informatico e sui testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

7 Sistema disciplinare

7.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del *Modello 231* è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne che integrano il Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda, e segnatamente dal Direttore generale, in piena autonomia indipendentemente dal fatto che le condotte sanzionate abbiano determinato l'illecito.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del Decreto il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del comma 2, lettera e) prevede che le sanzioni si applichino anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non dirigenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente *Modello 231* sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Ecoprogetto è costituito dalle norme pattizie di cui al Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dei servizi ambientali.

In particolare, anche in applicazione del CCNL per il personale non dirigente, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di **rimprovero scritto**

il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente *Modello 231* (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del *Modello 231* stesso, qualora tale inosservanza non abbia generato alcun danno per Ecoprogetto.

2. Incorre nel provvedimento della **multa** non superiore a 4 ore di retribuzione base

il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente *Modello 231* o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del *Modello 231* stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

3. Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** da 1 a 5 giorni

il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente *Modello 231* o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, uno o più comportamenti che determinino violazioni/omissioni plurime non conformi alle prescrizioni del *Modello 231* stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Ecoprogetto, arrechi un danno lieve alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

4. Incorre nel provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso**

il lavoratore che non fa osservare al personale da lui coordinato le regole procedurali o di comportamento

prescritte nel *Modello 231* o derivanti dall'applicazione dello stesso alle singole attività a rischio o il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del *Modello 231* e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, arrecando, così, un danno significativo per la Società.

5. Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso**

il lavoratore che dolosamente, opera direttamente o fa operare i propri collaboratori in violazione delle regole procedurali o di comportamento prescritte nel *Modello 231* o derivanti dall'applicazione dello stesso alle singole attività a rischio, arrecando un grave danno alla Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Direttore Generale.

In ogni caso l'OdV dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente *Modello 231* fin dal momento della contestazione disciplinare.

Viene comunque attribuito all' OdV il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

All' OdV dovrà essere data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

7.3 Misure nei confronti del Direttore Generale

In caso di violazione, da parte del Direttore Generale – unisco dirigente di Ecoprogetto Venezia, delle procedure interne previste dal presente Modello, di mancata adozione di un adeguato sistema di controllo interno al fine di minimizzare i rischi di cui al Decreto o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili quanto espressamente previsto dal Codice Disciplinare vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e il potere disciplinare verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione.

La venuta meno del rapporto di fiducia della Società con il dirigente, analogamente a ogni altro dipendente, anche in relazione alla mancata osservanza del *Codice Etico* o alla mancata implementazione delle previsioni del *Modello 231* può comportare, in relazione alla gravità del fatto, anche il licenziamento.

7.4 Misure nei confronti degli amministratori (non dirigenti della Società) e dei Sindaci

La violazione del *Modello 231* da parte di Amministratori e/o Sindaci, va denunciata senza indugio all'Organismo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Effettuate le opportune verifiche, se la denuncia non è manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza informerà il Direttore generale e il Presidente del Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 e 2407 del codice civile nonché quelle di cui agli artt. 2383 terzo comma e 2400 secondo comma del codice civile.

Dato atto, inoltre, che il potere disciplinare e sanzionatorio nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione, Collegio Sindacale, Revisore legale dei conti e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitato dall'Assemblea dei Soci, previo idoneo procedimento istruttorio, quest'ultima ha deliberato di:

- istituire un sistema disciplinare e sanzionatorio ex D.Lgs. 231/01 da applicarsi ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, al Revisore legale dei conti e ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui gli stessi adottino comportamenti e/o condotte che risultino in contrasto con le norme indicate nel *Codice Etico* o nel *Modello di Organizzazione e Gestione* o nel *Piano triennale di prevenzione della corruzione*;
- esercitare detto potere disciplinare e sanzionatorio sulla base del principio di immediatezza, immutabilità della contestazione scritta, contraddittorio/difesa e proporzionalità della sanzione e di adeguata motivazione;
- esercitare il potere disciplinare e sanzionatorio sulla base del principio di proporzionalità in relazione:
 - all'elemento intenzionale (dolo o colpa) del comportamento e/o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, avuto riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - al fatto che il comportamento sia unico o reiterato o recidivo;
 - al comportamento complessivo del soggetto (anche ante fatto) avuto riguardo anche alla sussistenza o meno di precedenti fatti disciplinarmente rilevanti;
 - al grado di rischio raggiunto dal comportamento nei confronti di uno dei reati presupposto previsti dal *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* ex D.Lgs. 231/2001 e dal *Piano triennale di prevenzione della corruzione*, costituente integrazione al predetto *Modello di Organizzazione e Gestione* (di seguito anche "PTPC");
 - altre circostanze particolari (attenuanti o aggravanti) che abbiano accompagnato – sia prima che dopo il comportamento – difforme rispetto alle prescrizioni del *Codice Etico* e del *Modello di Organizzazione e Gestione* e *Piano triennale di prevenzione della corruzione* di Ecoprogetto comprensivo degli allegati;
- stabilire ed applicare, sulla base della gravità del comportamento/condotta contestati, e delle circostanze e degli elementi di cui sopra, le seguenti sanzioni disciplinari:
 - censura scritta o diffida;
 - diminuzione del 50% del compenso deliberato per l'espletamento dell'incarico conferito;
 - perdita e/o riduzione di eventuali premi di risultato, se deliberati o conseguiti nell'anno/anni di riferimento al/ai fatto/i contestati;
 - revoca dall'incarico nel caso il comportamento/condotta contestati siano idonei a costituire le condizioni per il tentativo, nelle fattispecie di reato ove sia ammissibile, e/o il compimento di uno dei reati presupposto di cui al *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* ex D.Lgs. 231/01 o venga

riscontrata una infrazione delle norme contenute nel *Codice Etico*, nel *Modello di Organizzazione e Gestione* e nel *Piano triennale di prevenzione della corruzione*. La revoca dall'incarico sarà applicata anche in caso in cui il soggetto sia stato condannato in primo grado di giudizio per uno dei reati presupposto previsti dal *Modello 231* di cui al D.Lgs. 231/2001 o uno dei reati previsti dal PTPC in coerenza con le disposizioni della legge 190/2012 per quanto applicabili.

- esercitare direttamente il potere disciplinare e sanzionatorio nei confronti dei Consiglieri d'Amministrazione, dei componenti del Collegio sindacale e dei Revisori legali dei conti, sulla base di quanto sopra stabilito nonché sulla base di previo idoneo procedimento istruttorio svolto da una Commissione costituita da tre componenti nominati a rotazione e caso per caso, in seno agli Enti Locali Soci, e di provvedimento motivato;
- esercitare congiuntamente al Consiglio di Amministrazione il potere disciplinare e sanzionatorio nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sulla base di quanto sopra stabilito e sulla base di previo idoneo procedimento istruttorio svolto da una Commissione costituita da due componenti nominati a rotazione e caso per caso, in seno agli Enti locali soci e da un Consigliere d'Amministrazione e di provvedimento motivato;
- dare atto che, e per quanto occorra comunque demandare, la competenza all'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio è in capo al Consiglio di Amministrazione della Società nel caso in cui il comportamento/condotta difformi siano assunti dal Direttore generale, cui verranno applicate le disposizioni del *Codice Disciplinare*, impregiudicata l'applicazione delle altre norme di legge riferibili al caso concreto;
- dare atto che, e per quanto occorra demandare, la competenza all'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio è in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, su iniziativa del Direttore Generale. Nel caso in cui il comportamento/condotta difformi siano assunti dal Direttore Generale la competenza all'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio è in capo al Consiglio di Amministrazione su iniziativa del Presidente. Ferme restando le norme di legge vigenti in materia, in tale circostanza si avrà riguardo ai contenuti del *Codice Disciplinare* applicato dalla Società.

7.5 Misure nei confronti dell'outsourcer e dei collaboratori esterni, partner e fornitori

Ogni comportamento posto in essere dall'*Outsourcer*, dai Collaboratori esterni, dai *Partner* o dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente *Modello 231* e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, il recesso e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza di Ecoprogetto e della società interessata concorderanno, di volta in volta, con il Direttore generale le opportune modifiche alla modulistica contrattuale e l'aggiornamento della stessa.

8 Adozione e aggiornamento del modello

8.1 Modifiche e integrazioni del Modello 231

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, come definito nel capitolo 4, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri a esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte a identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi, in termini di supervisione, con il responsabile di Area/Ufficio per i programmi di formazione per il personale;
- coadiuvare la società nell'applicazione della normativa rilevante in materia *di reati presupposti, nonché le Linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee guida;*
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Il Direttore Generale informa l'Organismo di Vigilanza degli adeguamenti e/o degli aggiornamenti al Modello che si rendessero necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche della struttura organizzativa e delle attività della Società, nonché dei servizi offerti alla clientela. L'OdV, sulla base della suddetta informativa, valuterà la possibilità e le eventuali modalità da adottare per promuovere l'aggiornamento del Modello.

I responsabili delle Funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche alle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Gli aggiornamenti del Modello, che non rientrano tra le casistiche precedentemente elencate e che non comportano una sostanziale modifica dello stesso, ma possono essere considerate di mera manutenzione (ovvero che, fermo restando l'ambito, le attività, le responsabilità e processi sensibili, comportano degli allineamenti all'evoluzione ordinaria della Società) possono essere approvati direttamente dall'Organo di controllo interno che provvederà a dare contestualmente informativa dei cambiamenti al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, si precisa che:

- le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza;
- l'eventuale mancata adozione delle predette modifiche e integrazioni dovrà essere motivata.

9 Codice Etico e altri codici comportamentali

Le regole di comportamento contenute nel presente *Modello 231* si integrano con quelle del *Codice Etico* e degli altri codici comportamentali emanati/adottati da parte di Ecoprogetto, tra cui il *Documento di prevenzione della corruzione*.

Sotto tale profilo, infatti, il *Modello 231* costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

10 Gli adempimenti della Società

Di seguito si riportano i principali adempimenti che la Società deve assolvere per garantire l'effettiva implementazione del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* adottato e le relative tempistiche.

Adempimento previsto	Cadenza
Nomina dell'Organismo di Vigilanza	Triennale
Approvazione del Budget assegnato all'Organismo di Vigilanza per l'adempimento delle proprie funzioni	Annuale
Implementazione del sistema disciplinare	Al momento dell'adozione del Modello
Predisposizione delle misure di tutela del soggetto segnalante nell'ambito del whistleblowing in ambito del D.Lgs. 231/2001	Al momento dell'adozione del Modello
Implementazione delle misure individuate dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie funzioni di vigilanza e monitoraggio e dal RPCT, essendo incaricato al monitoraggio in materia di anticorruzione e trasparenza	A evento
Individuazione del RPC, in qualità anche di incaricato al rispetto e al monitoraggio degli adempimenti in materia di anticorruzione di trasparenza	Triennale
Adozione, in collaborazione con l'OdV, del piano di comunicazione e formazione del personale al fine di diffondere la conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda	Annuale
Approvazione degli aggiornamenti del Modello	A evento