

# **ECOPRIME ITALIA S.R.L.**

Via Giovanni Battista Soresina, 2 - 20144 MILANO (MI)

C.F. / P. IVA 06316800967

Numero REA MI - 1884376

Telefono 02.36567674 Fax 02.36567614

E- MAIL italy@ecoprime.com

PEC ecoprimeitalia@pec.netclean.it

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001**

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di ecoprime Italia Srl in data 17  
dicembre 2023

<b>GLOSSARIO</b>	<b>5</b>
<hr/>	
<b>1. PREDISPOSIZIONE DI UN MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE: IL D.LGS. 231/2001</b>	<b>7</b>
<hr/>	
1.1. LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01	7
1.2. LA GIURISPRUDENZA: IL MODELLO 231 COME ESIMENTE	8
1.2.1. IDONEITÀ DEI MODELLI	8
1.2.2. IL SISTEMA DEI CONTROLLI	9
1.2.3. ORGANISMO DI VIGILANZA: COMPITI (RINVIO)	11
1.3. IL MODELLO 231: SOGGETTI E REATI	12
1.3.1. FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI	12
• Soggetti in posizioni apicali	13
• Soggetti sottoposti all'altrui vigilanza	14
• Onere probatorio	14
1.3.2. FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO	16
1.3.3. INTERESSE O VANTAGGIO NEI REATI COLPOSI	16
1.3.4. FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO	17
1.3.5. I REATI PREVISTI	17
1.3.6. TRATTAMENTO SANZIONATORIO	19
1.4. L'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO NEI GRUPPI SOCIETARI	19
1.4.1. CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA	20
1.4.2. ONERE PROBATORIO	24
1.4.3. FLUSSI INFORMATIVI	24
1.4.4. SINTESI	25
1.5. L'AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE	25
<b>2. IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ</b>	<b>25</b>
<hr/>	
2.1. SISTEMA DI GOVERNANCE	26
2.1.1. ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO	26
• Presidente del CdA	26
• Amministratori delegati	27
• Procuratori speciali	27
2.2. STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	27
2.2.1. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	27
<b>3. INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI</b>	<b>29</b>
<hr/>	
3.1. REATI RILEVANTI INDIVIDUATI	29
3.2. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	30
3.2.1. PRINCIPI GENERALI	30
3.2.2. DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE	31
3.2.3. PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE	31

<b>3.2.4. MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE</b>	<b>31</b>
<b>4. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ ECOPRIME ITALIA S.R.L.</b>	<b>32</b>
<b>4.1. DESTINATARI DEL MODELLO</b>	<b>32</b>
<b>4.1.1. ESTENSIONE E APPLICAZIONE DEL MODELLO ALLE SOCIETÀ SUSSIDIARIE</b>	<b>33</b>
<b>4.2. STRUTTURA DEL MODELLO</b>	<b>33</b>
<b>5. SISTEMA NORMATIVO INTERNO</b>	<b>34</b>
<b>5.1. IL CODICE ETICO</b>	<b>34</b>
<b>5.2. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>36</b>
<b>5.2.1. NOMINA E DURATA</b>	<b>36</b>
<b>5.2.2. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ</b>	<b>37</b>
<b>5.2.3. REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA</b>	<b>37</b>
<b>5.2.4. AUTONOMIA FINANZIARIA</b>	<b>39</b>
<b>5.2.5. AUTONOMIA FUNZIONALE</b>	<b>39</b>
<b>5.2.6. COMPITI E ATTIVITÀ</b>	<b>40</b>
<b>5.2.7. OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>41</b>
<b>5.2.8. OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>42</b>
<b>6. SEGNALAZIONI DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI (CD. WHISTLEBLOWING)</b>	<b>44</b>
<b>6.1. PRINCIPI GENERALI</b>	<b>44</b>
<b>6.2. VIOLAZIONI</b>	
ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
<b>6.3. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA</b>	
ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
<b>6.4. ISTRUTTORIA</b>	
ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
<b>6.5. SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENZIALI</b>	<b>49</b>
<b>6.6. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b>	<b>50</b>
<b>6.7. MISURE DI PROTEZIONE</b>	<b>50</b>
<b>6.8. TRATTAMENTO DATI</b>	<b>50</b>
<b>6.9. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA</b>	<b>51</b>
<b>6.10 INFORMAZIONE E FORMAZIONE</b>	<b>52</b>
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>53</b>
<b>7.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>53</b>
<b>7.2. INFORMAZIONE</b>	<b>54</b>
<b>7.3. REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>54</b>
<b>7.4. DESTINATARI</b>	<b>55</b>
<b>7.5. COMPORTAMENTI SANZIONABILI</b>	<b>55</b>
<b>7.6. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI</b>	<b>56</b>
<b>7.7. TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI</b>	<b>56</b>
<b>7.7.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI</b>	<b>56</b>
<b>7.7.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI</b>	<b>58</b>
<b>7.7.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI</b>	<b>59</b>

<b>7.8. MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI</b>	<b>59</b>
<b>8. SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>60</b>
<b>8.1. INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>60</b>
<b>8.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>61</b>

## GLOSSARIO

**Area a rischio:** area di attività della ecoprime Italia s.r.l. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione di uno o più reati presupposti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

**Canali di comunicazione:** canali individuati dalla Società attraverso i quali veicolare le segnalazioni.

**D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** è il Decreto legislativo intitolato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, emanato l’8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001.

**Destinatario della segnalazione:** soggetto o organo della Società avente il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni. Per la ecoprime Italia s.r.l. le segnalazioni dovranno pervenire all’OdV, come meglio si specificherà nel prosieguo.

**Destinatario:** è il soggetto a cui il Modello si rivolge, imponendogli determinati protocolli operativi e regole di comportamento. Destinatario del Modello è sia il soggetto interno alla società, sia un collaboratore esterno.

**Facilitatore:** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Interesse:** è l’indebito arricchimento, ricercato dalla società in conseguenza dell’illecito, la cui sussistenza deve essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione.

**Linee guida Confindustria:** documento redatto da Confindustria contenente linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Approvato il 7 marzo 2002, e aggiornato al 2021.

**Modello o MOG:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001.

**Organismo di vigilanza o OdV:** organismo preposto alla vigilanza, al funzionamento e all’osservanza del Modello e dei Protocolli operativi; incaricato, altresì, alla verifica circa l’eventuale necessità di un suo aggiornamento.

**Responsabilità amministrativa da reato:** si tratta di una particolare forma di reato a carico degli enti forniti di personalità giuridica, nonché delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, introdotta dal d.lgs. 231 del 2001, che si configura quando un loro apicale o soggetto a essi sottoposto commette uno dei reati specificamente e tassativamente elencati nel decreto, e la società trae vantaggio o beneficio dalla commissione dell’illecito penale.

**Ritorsioni:** è tale qualsiasi comportamento di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

**Segnalante (o Whistleblower):** si definisce tale il soggetto che è testimone di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Segnalante può essere chiunque svolga un determinato compito o una funzione in o per la società, a esempio i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali fornitori e, in generale, gli stakeholder.

**Segnalato:** è il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o della irregolarità rappresentato nella segnalazione.

**Segnalazione:** comunicazione del segnalante avente a oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illegittimi o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'azienda, che possano recare un danno, anche solo di immagine, alla società, nonché a terzi;

**Soggetto apicale:** si definisce tale il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza della società, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. È da ricomprendere in questa categoria anche colui che, di fatto, esercita funzioni di gestione e controllo dell'ente.

**Soggetti collegati:** soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

**Soggetto subordinato:** si definisce tale il soggetto sottoposto alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale.

**Stakeholder:** portatori di interessi con i quali la società intrattiene rapporti.

**Vantaggio:** è l'effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. È accertato dopo la commissione dell'illecito.

# 1. PREDISPOSIZIONE DI UN MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE: IL D.LGS. 231/2001

## 1.1. LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01

Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” di cui al D.lgs. 231/2001 rappresenta la più significativa concretizzazione giuridica nell’ordinamento interno dell’esigenza, sottesa alla cd. *compliance* aziendale, della conformità dei processi aziendali alle prescrizioni normative. Espressione di un principio in sé elementare: le imprese nel perseguimento dei loro legittimi scopi utilitaristici non devono sfruttare o incorrere in condotte vietate, violando il dovere generale di non procurare danni a singoli individui e alla collettività.

In un sistema normativo sempre più improntato ai controlli e ai protocolli di prevenzione, tale esigenza viene calata all’interno di un preciso *frame* tecnicistico: il rispetto della legalità non si ottiene solo con la minaccia di sanzioni, ma anche e soprattutto attraverso un’efficace prevenzione societaria, fatta di politiche, modelli gestionali, procedure decisionali e presidi di monitoraggio e di sorveglianza.

Il legislatore del 2001, in osservanza del principio di colpevolezza di cui all’art. 27 Cost., in aggiunta alla responsabilità a carico della persona fisica che abbia materialmente compiuto il reato, ha configurato una responsabilità *da reato* in capo alle persone giuridiche. Tale responsabilità è prevista verso i *reati presupposto*, qualora siano commessi nell’interesse o nel vantaggio dell’ente da parte di soggetti posti in posizione apicale e che svolgano quindi funzioni principalmente di rappresentanza, direzione e amministrazione, nonché da parte di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza delle stesse. A seconda che il reato base sia stato commesso da soggetti di vertice dell’organizzazione o da loro sottoposti, è prevista una differenziazione di regime probatorio.

Il nucleo del rimprovero mosso all’ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti espressamente indicati dal legislatore risiede esattamente in un **deficit oggettivo di organizzazione in chiave preventiva**.

L’adozione e l’efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione, idoneo a prevenire reati fra quelli legislativamente indicati, è, pertanto, momento fondante il dovere di organizzazione dell’ente e quindi fattore determinante per escluderne la sua rimproverabilità e sanzionabilità. Il MOG - inteso come un insieme di regole, procedure e modi di operare - assume un ruolo di primaria importanza nella *compliance aziendale*, assolvendo un ruolo *esimente* per l’ente, in caso di responsabilità derivante dalla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231, a meno di comportamenti fraudolenti ed elusivi dello stesso da parte dell’autore materiale dell’illecito.

Per incentivare gli enti ad assumere moduli comportamentali virtuosi, il decreto legislativo ha coniato, prendendo spunto dai *compliance program* nordamericani, un paradigma di tipo **punitivo-premiante**: minaccia di sanzioni rigorose (pecuniarie, ablativo, interdittive e reputazionali) e contestuale promessa di esenzione dalla responsabilità nel caso di adozione ed efficace attuazione *ante factum* di un idoneo programma di prevenzione del rischio – reato.

Gli elementi fondamentali del Modello di organizzazione – come detto, indispensabile strumento precauzionale individuato dal legislatore per prevenire la commissione di reati – sono indicati dagli

artt. 6 e 7 D.lgs. 231/01, che da un lato richiedono l'*idoneità* dello stesso e dall'altro tracciano il perimetro della regola modale che l'ente sarà chiamato a creare affinché l'attività di impresa resti entro la soglia del "rischio permesso". In tal modo la legge fornisce delle clausole generali che funzionano come parametri cui avere riguardo per ottenere indicazioni di massima che dovranno poi essere concretizzate di volta in volta in relazione alle singole esigenze degli enti con riferimento alle loro attività e organizzazioni.

**In sintesi:** la verifica giudiziale di idoneità del Modello di organizzazione adottato va a testare la conformità delle regole precauzionali (cristallizzate nei diversi protocolli operativi) rispetto alle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

## 1.2. LA GIURISPRUDENZA: IL MODELLO 231 COME ESIMENTE

Per giurisprudenza costante, la società che abbia omesso di adottare e/o correttamente applicare un Modello di organizzazione, gestione e controllo, non è responsabile del reato presupposto commesso dal titolare di una posizione verticistica (articolo 5, par. 2) solo se il colpevole ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (tra le altre, Cass. pen., sez. V, n. 4677, 30 gennaio 20149 Impregilo).

Al tempo stesso, la mera adozione di un Modello (articoli 6-7 del decreto) non è sufficiente. Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta, dunque, un punto qualificabile e irrinunciabile del sistema 231.

È stato così chiarito come il sistema di *compliance* adottato da una azienda deve essere dotato di strumenti in grado di prevedere la valutazione dei rischi nei settori di attività, e in modo da verificare, *inter alia*, gli elementi "sintomatici" dei reati (*e.g.* presenza di conti correnti all'estero; utilizzo di intermediari stranieri che rendono difficile individuare la provenienza dei pagamenti; il calendario dei pagamenti legati alle gare d'appalto cui partecipa la società) (Tribunale di Milano, sez. XI in funzione di giudice del Riesame, ordinanza 28 ottobre 2004). In sintesi, l'adozione di un sistema di prevenzione, la cui effettività trova un limite solo nell'elusione fraudolenta (non agevolata da un difetto di controllo), rende non rimproverabile all'ente la realizzazione dell'illecito consumato da un soggetto formalmente deputato a incarnare la politica d'impresa (funzione esimente del modello). Va, poi, ricordato che il modello di prevenzione del rischio-reato svolge una ulteriore, importante funzione di natura riparatoria: la sua adozione (o il suo adeguamento) *post delictum* determina, ricorrendo altre condizioni (v. artt. 12 e 17 D. Lgs. n. 231/2001), una ragguardevole riduzione della sanzione pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

### 1.2.1. IDONEITÀ DEI MODELLI

La giurisprudenza ha, quindi, fornito alcune indicazioni sui requisiti presenti in un modello affinché possa essere ritenuto efficace.

La difficoltà principale nella redazione dei modelli, che comporta spesso la loro scarsa rilevanza processuale in chiave assolutoria, è dovuta alla loro astrattezza. Astrattezza che può essere

ingenerata, a sua volta, dalla limitata tassatività delle fattispecie penali: la precisione dei modelli è direttamente proporzionale al grado di precisione del tipo criminoso. Di modo che un fatto di reato descritto “a maglie larghe” produrrà, a cascata, un modello ad ampio spettro. Da ciò discende la scelta, operata in questo modello, di operare una descrizione “fattuale” dei reati, così da ancorare la costruzione delle procedure non alla astratta previsione legale, ma alle tante modalità di realizzazione delle stesse.

Per la giurisprudenza, un modello **non può considerarsi idoneo** a prevenire i reati presupposto se:

- non includa una precisa individuazione dei settori di attività all’interno dei quali potrebbero essere commessi i reati;
- rispetto alle aree sensibili non contenga protocolli, procedure e previsioni specifiche e concrete, cioè regole protocollari o procedurali funzionalmente dirette a garantire il conseguimento di determinati risultati;
- individuate le aree di rischio, non si determinino specifici protocolli di prevenzione, oppure, qualora previsti non si sanzionino le violazioni o non si provveda a un costante e periodico controllo di queste regole preventive;
- non vengano esplicitate le modalità di gestione delle risorse finanziarie al fine di evitare la commissione di reati;
- non si prevedano sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che, per negligenza o imperizia, non abbiano saputo individuare ed eliminare violazioni del modello e/o la perpetrazione dei reati presupposto;
- non si prevedano procedure di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano già segnali di rischio;
- non si disciplini un obbligo per i soggetti interessati di riferire all’organismo di vigilanza notizie relative alla vita dell’ente, a pregresse violazioni del modello o alla consumazione di reati;
- non si prevedano attività di formazione sulle regole del modello che sia differenziata a seconda della categoria dei soggetti coinvolti;
- non si disciplini il contenuto dei corsi di formazione del personale, la frequenza, l’obbligatorietà della partecipazione;
- non si prevedano controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

### 1.2.2. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Rilevante anche a fini esimenti è il sistema dei controlli.

Sotto il profilo economico-aziendale, il MOG è un sottosistema dei sistemi di controllo interni; è parte integrante del SCI. Laddove, in estrema sintesi, per SCI può ritenersi tutto ciò che è idoneo a *regolamentare* e *governare* l’attività del sistema aziendale in funzione di obiettivi riconducibili *all’efficacia/efficienza dei processi, all’attendibilità delle informazioni e alla conformità alle norme*. Il SCI è pertanto costituito dall’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie e degli obiettivi aziendali e il conseguente presidio delle aree di rischio. In questo contesto, il Modello si caratterizza per gli specifici obiettivi

che il *suo sistema di controllo* (e di gestione) mira a realizzare: come ampiamente illustrato, infatti, i Modelli sono ordinati a esercitare una *funzione esimente*.

In tale ottica, assumono particolare rilievo la predisposizione di un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle proprie regole (art. 6, co. 1, lett. b) e la sussistenza di adeguati flussi informativi che vedono la presenza sia di *attività periodica* di informazioni, su quanto posto in essere per dare attuazione al Modello, sia di attività *ad hoc*, focalizzata su singoli fatti che possono aver dato luogo alla commissione di reati o comunque indicativi di anomalie.

Quanto in particolare all'OdV, una corretta conformità alla previsione legislativa presuppone la non subordinazione del controllante al controllato (Cass. pen., sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014, Impregilo). Il che trova conferma nel comma secondo dell'art. 6 che, alla lett. d), prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza ed, evidentemente, un autonomo esercizio del potere di vigilanza, che a sua volta è rafforzato dalla lett. e), con un sistema cioè disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficacia del Modello risiede nell'ampiezza dei poteri conferiti all' Organismo di vigilanza, il quale deve potere ostacolare la commissione di attività illecite o lanciare un segnale d'allarme in presenza di condotte dei vertici che fanno presagire un reato.

Le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza (Cass. pen., Sez. V, n. 4677,30 gennaio 2014; Trib. Roma, 4 aprile 2003) sono critiche sulla scelta di attribuire il controllo a un organo monocratico, specie se dipendente dal presidente della società, perché inficerebbe la credibilità e l'autonomia dell'organo di controllo.

Ciò non significa che l'OdV debba essere necessariamente esterno alla società. Una simile soluzione può garantire l'autonomia e l'indipendenza, ma l'effettività del controllo potrebbe risultare solo fittizia, dal momento che soggetti avulsi dalle logiche societarie e aziendali rischiano di non essere messi in condizione di comprendere appieno le modalità di svolgimento e di funzionamento dell'azienda.

La soluzione potrebbe pertanto essere allora quella di prevedere la costituzione di un organo collegiale misto, composto da componenti interni ed esterni all'ente, dotati di professionalità e indipendenza.

L'OdV deve avere competenze:

- ispettive,
- di analisi dei sistemi di controllo,

e, infine,

- giuridiche.

Deve però essere ancora sottolineato come non sia sufficiente prevedere un Organismo di vigilanza misto, o addirittura esterno all'ente, se poi non si definisce il potere e l'ampiezza del controllo che l'OdV deve operare.

Una posizione giurisprudenziale (Cassazione n. 4677/2013), predilige una forma di controllo

«totale» su tutte le attività a rischio-reato. La tesi è suggestiva ma, di contro, si replica che rischia di risultare irrealistica, basti pensare al fatto che le segnalazioni dell'OdV sono rivolte proprio a quei soggetti apicali da tenere sotto controllo.

Ancora una volta, è da privilegiare una soluzione intermedia.

Detto ciò, è chiaro l'OdV deve essere oggetto privilegiato di una serie di flussi informativi, che garantiscano la base cognitiva su cui lo stesso organismo deve operare. Per ottenere questo risultato, è necessario prevedere obblighi informativi nei confronti dell'OdV, in capo ai responsabili delle aree a rischio - reato, nonché la previsione di autonome sanzioni disciplinari per la violazione di detti obblighi (come detto in precedenza e come sarà sviluppato successivamente).

La circolazione delle informazioni è infatti elemento essenziale, perché senza il possesso di adeguate basi cognitive ogni forma di controllo è non solo impensabile ma, soprattutto, di scarsa efficacia.

Il moltiplicarsi dei soggetti destinatari delle informazioni circa eventuali segnali di allarme (c.d. *red flags*), può costituire quindi un potenziale deterrente per operazioni opache.

**In sintesi:** il Modello organizzativo deve essere valutato per la sua concreta e specifica effettività sulla base di un approccio realistico al fenomeno societario.

La cd. colpa di organizzazione si concretizza nel caso in cui l'ente collettivo non abbia sviluppato o, comunque, non abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione idoneo a scongiurare (*rectius*: ridotto il rischio di verificazione di) fatti-reato del tipo di quello realizzatosi effettivamente: non si sia dotato, cioè, di un *compliance program*, che sia, concretamente e sostanzialmente in grado di *minimizzare* i rischi di reato ex art. 24.e ss. D. Lgs. n. 231/2001 (Trib. Milano, ordinanza del 20 settembre 2004).

### 1.2.3. ORGANISMO DI VIGILANZA: COMPITI (RINVIO)

Ai sensi dell'art 6 comma 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza è l'organo di controllo del Modello. Anche in considerazione della esistenza di un gruppo societario, l'ODV è responsabile dello svolgimento delle seguenti attività:

- curare l'attuazione del Modello e in particolare la corretta introduzione e applicazione dei protocolli;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del Modello ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- curare l'interpretazione nonché il rispetto delle disposizioni del Codice etico, del Modello e dei regolamenti, degli ordini di servizio e delle procedure aziendali previste in attuazione dello stesso;
- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui del Modello al mutare di elementi **endogeni** della società (es. modifiche organizzative, poteri di firma, nuove attività);
- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui al mutare di elementi **esogeni** della Società (es. introduzione di nuovi reati nel D. Lgs. n. 231 /2001, chiarimenti derivanti dalla giurisprudenza dominante e decisioni di merito in ordine all'applicazione dei Modelli);

- riferire periodicamente al CdA e al Presidente dell'ente in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello; segnalare al CdA, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- promuove attività di coordinamento tra i diversi OdV delle società del gruppo, attraverso scambio periodico di informazioni reciproche.

### 1.3. IL MODELLO 231: SOGGETTI E REATI

La colpevolezza della società troverebbe fondamento in un «fatto» (talvolta anche fenomenologicamente) omissivo: il non avere impedito, o, se si preferisce, l'aver agevolato la commissione di un reato-presupposto da parte di persone fisiche inserite nell'organigramma aziendale, in conseguenza dell'inottemperanza *tout court*, oppure della trascurata – o, peggio, posticcia – ottemperanza, dell'*onere/obbligo* di auto-organizzarsi in modo da contenere il rischio d'illegalità penale.

Il Modello organizzativo, o meglio la sua assenza (o inidoneità, o inefficacia, Cass. pen., Sez. VI, 9 luglio 2009, n. 36083, *Mussoni e altri*) integra la *fattispecie subiettiva* dell'illecito dell'ente, radicandone la responsabilità «da reato» in presenza degli ulteriori e pregiudiziali presupposti obiettivi:

- un fatto tipico e anti-giuridico ex artt. 24 ss. D. Lgs. n. 231/01,
- commesso nel suo interesse o a suo vantaggio,
- da parte di un soggetto "qualificato".

L'imputazione "soggettiva" della responsabilità all'ente richiede che si accerti la violazione di una regola di corretta organizzazione e gestione idonea a prevenire la commissione del reato ("di reati del tipo di quello verificatosi", nelle parole dell'art. 6). Da ciò discende, per costante giurisprudenza, che perché sia superato il vaglio di adeguatezza non debba aversi riguardo all'intero Modello, ma ai suoi rapporti con lo specifico reato *sub iudice*. Il giudizio da superare è un giudizio concreto e relativo, anziché astratto ed esteso al modo di essere dell'intera organizzazione (preventiva). Pertanto la verifica giudiziale di idoneità del modello penal-preventivo adottato dall'ente si risolve in un giudizio normativo volto a controllare, non tanto l'eventuale violazione di precise regole cautelari di fonte legislativa (o secondaria), quanto la conformità delle regole prevenzionali auto-normate dall'ente alle migliori conoscenze consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

#### 1.3.1. FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI

Premesso quanto attiene alla specifica ipotesi di responsabilità della *holding* nel reato commesso dalle controllate, quanto alla **fattispecie obbiettiva**, l'art. 5 del Decreto n. 231/2001 stabilisce che la responsabilità per l'azienda può nascere da reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (vertice aziendale);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente (responsabili).

Nel caso di commissione del reato presupposto da parte degli *apici* o dei *subordinati* muta, in

parte la normativa applicabile: il D.lgs. 231, infatti, distribuisce diversamente gli oneri probatori in sede processuale.

- **SOGGETTI IN POSIZIONI APICALI**

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio funzionale per l'individuazione degli apici (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ha espressamente equiparato, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (art. 5 comma 1, lett. a, Decreto 231/01). Si osserva, tuttavia, che l'esercizio di fatto è rilevante solo se si esercitano cumulativamente i poteri di gestione e di controllo "volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente" (Relazione ministeriale al Decreto legislativo n. 231/2001).

In letteratura e in giurisprudenza è stato affermato che:

il concetto di **rappresentanza** dell'ente richiama il potere di formare, ricevere e manifestare verso l'esterno la volontà dell'ente in relazione ad atti negoziali;

il concetto di **amministrazione** della società può essere interpretato come il potere di gestione e controllo *delle risorse materiali dell'ente*;

il concetto di **gestione** richiama il potere di gestione e controllo del personale dell'ente.

Per l'individuazione del soggetto apicale, dunque, ciò che conta, al di là di una investitura formale, è lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'ente, ciò valendo sia nel caso (del tutto marginale) in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi (ben più ricorrente) in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza di qualsivoglia atto di nomina del competente organo sociale.

Con particolare riferimento a specifiche figure, dalla giurisprudenza in materia si ricava che:

**l'Amministratore unico (ruolo attualmente non previsto in ecoprime Italia s.r.l.)** rientra certamente nella definizione di soggetto apicale (Cassazione, II sez. sentenza del 30 gennaio 2006, n. 3615);

**i componenti del Consiglio di Amministrazione** svolgono *ex lege* funzioni di gestione e di controllo dell'impresa; pertanto non sussistono dubbi sulla riconducibilità delle funzioni svolte dal soggetto posto in posizione apicale. Pare si possa giungere alla medesima conclusione qualora vi sia un Amministratore delegato, poiché i membri del CdA rimangono titolari di un potere di controllo che può arrivare sino all'avocazione a sé del compimento di operazioni delegate;

**l'Amministratore delegato**, in quanto organo chiamato a esercitare funzioni proprie del Consiglio di Amministrazione, rientra a pieno titolo nel novero dei soggetti apicali, limitatamente ai poteri allo stesso conferiti. In ogni caso occorrerà verificare di volta in volta se l'azione delittuosa rientra nelle attribuzioni devolute all'Amministratore delegato o se la condotta contestata non si sia generata in relazione a una operazione, seppur rientrante nella delega, avocata a sé dal Consiglio di

Amministrazione. Stesse osservazioni vanno fatte per il **comitato esecutivo (quest'ultimo attualmente non previsto)**;

**il Direttore Generale (ruolo attualmente non previsto in ecoprime Italia s.r.l.)**, figura disciplinata dall'art. 2396 c.c. che però non fornisce una definizione intrinseca delle mansioni e delle funzioni ricoperte, piuttosto prevede che le disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori si applichino anche ai direttori generali nominanti dall'Assemblea o per disposizione dello Statuto. Sebbene non sempre la giurisprudenza sia concorde (Cass. civ., sez. I, 5 dicembre 2008, n. 28819), si può comunque affermare che il Direttore Generale nominato formalmente rientri nella nozione di soggetto apicale;

**le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale:** rientrano tra questi i **preposti a una stabile organizzazione**, nazionale e internazionale, destinatari di una forte autonomia gestionale e perciò sottratti al controllo delle sedi centrali. In ogni caso, in questi ambiti molto dipenderà dal risultato dell'accertamento probatorio.

- **SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI VIGILANZA**

L'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 individua, per il tramite di una sorta di clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse dell'ente.

Da subito deve essere sottolineato come la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'ente, diversa, tuttavia, sarà la prova liberatoria concessa all'ente per esimersi dalla responsabilità.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che, in linea di massima, gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, sotto il profilo oggettivo, gli stessi operino nell'interesse dell'ente.

La definizione fornita dal Decreto 231 non è di carattere formale, piuttosto oggettivo-funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

- **ONERE PROBATORIO**

In nessun caso la società, sia che a commettere il fatto di reato sia un soggetto ai vertici dell'ente sia che l'agente sia sottoposto all'altrui direzione, risponde di quanto realizzato a titolo di responsabilità oggettiva *"essendo previsto necessariamente per la sua configurabilità, la sussistenza della cosiddetta «colpa di organizzazione» della persona giuridica"* (Cass. pen., sez. VI, 18.02.2010, n. 27735; in senso conforme: Cass. pen., sez. III, 7.06.2011). Tuttavia, il criterio dell'immedesimazione organica che lega il soggetto all'ente collettivo e che, conseguentemente, consente di ascrivere un'azione del singolo alla società, si atteggia in maniera diversa a seconda che il soggetto rivesta una posizione apicale o che quest'ultimo sia sottoposto. La scelta legislativa è facilmente intuibile: alcuni soggetti sono inseriti a tal punto nelle strutture decisionali degli enti collettivi, per cui si presume che le azioni intraprese siano espressione della politica d'impresa.

In tal caso, la società, per andare esente da responsabilità, avrà un onere probatorio molto più gravoso.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/01):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il dato normativo è chiaramente nel senso di un'inversione dell'onere probatorio, in virtù della particolare qualità degli autori materiali del reato. La prova degli elementi atti a escludere la responsabilità dell'ente è, pertanto, a carico dell'ente stesso. Sussiste, quindi, una presunzione di responsabilità fondata sul fatto che i soggetti apicali di regola esprimono la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e potrà farlo soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

In particolare, nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'ente non risponderà della commissione del reato da parte di un soggetto apicale se proverà che, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato il Modello, ha posto in essere, attraverso l'Organismo di controllo al fine nominato, una "effettiva vigilanza" e che le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il sistema di prevenzione in essere.

In giurisprudenza vi sono precedenti in cui, nonostante la commissione di un reato da parte degli apici, l'ente è andato esente da responsabilità avendo dato la dimostrazione di aver adottato tutte le misure organizzative e funzionali di precauzione e di controllo per evitare il comportamento illecito (Tribunale di Milano, ordinanza del 17.11.2009, cd. caso Impregilo; TAR Trento – Trentino Alto Adige, sez. I, 2.11.2011, n. 275).

In dottrina e in giurisprudenza, per rappresentare l'apice che elude fraudolentemente il Modello, si è fatto ricorso alla figura del cd. *amministratore infedele*, cioè di chi agisca contro l'interesse dell'ente. (Tribunale di Milano, ordinanza 17.11.2009; Cass. pen., sez. VI, 9.07.2009 n. 36083).

Rimane, in ogni caso, la necessità per l'ente di dimostrare di aver adottato, attraverso gli organi preposti, procedure atte a evitare la commissione di fatti di reato da parte dei vertici aziendali, di aver nominato un organismo con il compito di vigilare sul sistema di prevenzione adottato e che il citato Organismo abbia efficacemente vigilato.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, l'onere della prova di dimostrare la *colpevolezza* dell'ente ritorna in capo all'autorità procedente, poiché l'ente vedrà soddisfatto il suo intervento dimostrativo nella fase di accertamento attraverso la sola prova di aver adottato il

Modello e di aver vigilato su di esso. Non è dunque richiesta la *probatio* diabolica dell'elusione fraudolenta come nel caso degli apicali. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. E nel caso di soggetti "sottoposti" l'onere probatorio (circa l'idoneità del Modello) sarà a carico dell'accusa, posto che l'art. 7, al comma 2, introducendo una presunzione *iuris et de iure*, esclude gli obblighi di direzione e di vigilanza, fonte della responsabilità dell'ente, nel caso di reato commessi da soggetti eterodiretti, in caso di preventiva adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (Tribunale di Milano, ordinanza 26.06. 2007).

### 1.3.2. FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO

Rinviano per quel che attiene alla specifica ipotesi di responsabilità della *holding* nel reato commesso dalle controllate, ulteriore elemento della **fattispecie oggettiva** è data dalla sussistenza dell'**interesse o vantaggio** dell'ente nel reato commesso. Il Legislatore ha così inteso delimitare i confini della responsabilità dell'ente individuando nell'interesse e vantaggio gli indici della riferibilità della condotta del singolo all'ente. Si presume, infatti, che la condotta della persona offesa sia una manifestazione di una politica d'impresa orientata alla violazione delle regole di diritto. Con tale locuzione il D.lgs. 231/01 ha inteso rafforzare l'idea della immedesimazione organica, che, invero, funge da architrave dell'intero impianto normativo: la commissione del reato da parte dell'organo-persona fisica nell'interesse o vantaggio dell'ente è in grado di escludere la responsabilità dell'ente medesimo rispetto a tutti quei fatti che siano estranei all'organizzazione; fatti, vale a dire, che non appartengono alla compagine sociale o non sono alla stessa in alcun modo riconducibile.

Tuttavia, ai sensi del secondo comma dell'art. 5, l'ente non risponde nel caso in cui i soggetti, siano essi apicali o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Si tratta di una causa di esclusione della responsabilità oggettiva che attenua il generale principio della immedesimazione organica. In senso opposto, vale a dire in caso di automatismo in ogni caso della responsabilità dell'ente si sarebbe scivolati verso un modello di responsabilità oggettiva (in questo senso, Tribunale di Milano, sentenza del 28 aprile 2008).

L'ente sarà chiamato a rispondere, inoltre, anche qualora il fatto di reato, pur non essendo espressione di una politica aziendale, si sia realizzato a causa di un difetto nel sistema di controllo e di gestione, che deve essere volto alla prevenzione di comportamenti potenzialmente criminali.

Per giurisprudenza maggioritaria i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dall'"interesse o vantaggio", sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "*ex ante*", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "*ex post*", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Cass., SS.UU., sentenza del 24 aprile 2014 n. 38343; cfr. Sez. V, 28 novembre 2013, n. 10265).

### 1.3.3. INTERESSE O VANTAGGIO NEI REATI COLPOSI

Con l'introduzione dell'art. 25 *septies* (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e dell'art. 25 *undecies* (reati ambientali) è si è posto il tema della individuazione dell'interesse o vantaggio nei reati colposi.

In giurisprudenza, pur in presenza di una varietà di posizioni, si tende a collegare l'interesse o vantaggio non all'evento quanto alle condotte colpose alla base degli illeciti in questione. Si è quindi sostenuto che se l'evento delittuoso (e questo in particolare nei casi di omicidio o lesioni gravissime) è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito un vantaggio alla società o all'ente, ad esempio, nella forma di un risparmio di costi. Dal che è fatto derivare, che per verificare la presenza del requisito dell'interesse o del vantaggio bisogna di volta in volta accertare se la condotta che ha determinato l'evento sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente oppure se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri (Trib. Trani, sez. Molfett, 26 ottobre 2009; in senso non dissimile Ass. Torino, 14 novembre 2011, Tyssen Krupp). Ancora più chiaramente si è ritenuto che "l'interesse o vantaggio può essere correlato anche a tali reati colposi, rapportando i due criteri non all'evento delittuoso, bensì alla condotta violativa di regole cautelari che ha reso possibile al consumazione del delitto" (Trib. Novare, g.u.p. 26 ottobre 2010).

#### 1.3.4. FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO

Il legislatore del 2011 ha perimetrato selettivamente a livello normativo generale e astratto il raggio di azione della tipologia di responsabilità penale d'impresa attraverso una enumerazione tassativa delle fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità dell'ente, predefinendo quindi un *numerus clausus* non suscettibile di integrazione analogica. Tuttavia, come è noto, tale elencazione non è stata frutto di un organico e completo intervento espressivo di un chiaro piano di contrasto alla criminalità d'impresa in grado di indicare a monte tutte le fattispecie tipiche ascrivibili alla politica aziendale. Al contrario, la scelta è stata quella di una "formazione progressiva" di tale catalogo, con una successiva e continua estensione delle sue dimensioni in modo da disegnare un inventario in continua crescita.

#### 1.3.5. I REATI PREVISTI

Di seguito sono elencati i reati previsti dal Decreto 231, aggiornati alla data di approvazione del Modello. Invece, per l'analisi delle singole fattispecie delittuose che possono concretamente essere realizzate all'interno della Società si rinvia alle Parti Speciali.

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** - art. 24, D. Lgs. n. 231/2001 (articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** - art. 24**bis**, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dai decreti legislativi nn. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019);
- **Delitti di criminalità organizzata** - art. 24**ter**, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L. n. 236/2016);

- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio** - art. 25, d.lgs. n. 231/2001 (articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019 e dal D.lgs. n. 75/2020);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** - art. 25*bis*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.l. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 e d.lgs. 125/2016);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** - art. 25*bis* 1, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- **Reati societari** - art. 25*ter*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal d.lgs. n. 38 /2017);
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** - art. 25*quater*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** - art. 25-*quater*.1, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006);
- **Delitti contro la personalità individuale** - art. 25-*quinqies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L. n. 236/2016 e poi ancora dalla L. n. 110/2017);
- **Reati di abuso di mercato** - art. 25-*sexies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005);
- **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** - art. 25-*septies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato dalla L. n.3/2018);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** - art. 25-*octies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n.195/2021);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** - art. 25-*octies*.1, d.lgs. 231/01 (articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies*, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** - art. 25-*decies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009);
- **Reati ambientali** - art. 25-*undecies*, D. Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D. Lgs. n. 21/2018);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** - art. 25-*duodecies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012; modificato dalla L. n. 161/2017);
- **Razzismo e xenofobia** - art. 25-*terdecies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. 167/2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni e modificato dal D.lgs. n. 21/2018);
- **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. n. 231/2001 (articolo aggiunto dall'art. 5 della Legge n. 39/2019);
- **Delitti tentati** (art. 26, d.lgs. n. 231/2001);

- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** - art. 12, L. n. 9/2013 (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- **Reati transnazionali** - L. n. 146/2006 modificata dalla L. n. 236/2016 (Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale);
- **Reati tributari** –art. 25-*quinquiesdecies*, d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020);
- **Contrabbando** - art. 25 *sexiesdecies* (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 75/2020);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** – art. 25-*septiesdecies* (articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022);
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** - art. 25-*duodevicies* (articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022).

#### 1.3.6. TRATTAMENTO SANZIONATORIO

Il legislatore ha previsto una disciplina sanzionatoria conseguente all'accertamento dell'illecito applicabile direttamente agli enti coinvolti nel procedimento penale.

Sinteticamente, l'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto può essere così rappresentato:

- **Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12)**
- **Sanzioni interdittive (artt. 13 – 17)**
- **Confisca (art. 19)**
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18)**

Il sistema sanzionatorio è, alla luce di tale classificazione, contraddistinto da un carattere essenzialmente binario per cui da un lato si hanno sanzioni amministrative pecuniarie con carattere indefettibile (destinate a seguire sempre una sentenza di condanna) e dall'altro sanzioni interdittive applicabili solo ad alcune ipotesi tassativamente previste nei casi di particolare gravità.

#### 1.4. L'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO NEI GRUPPI SOCIETARI

Pur costituendo il D. Lgs. n. 231/2001 un *corpus* sostanzialmente esaustivo e completo di regolamentazione della responsabilità da reato degli enti, esso non ha in alcun modo disciplinato i criteri di imputazione dell'illecito commesso nel contesto di imprese facenti parte di un gruppo, né individuato particolari meccanismi di attribuzione delle relative sanzioni.

Sul tema sono due gli aspetti principali da analizzare: da un lato, vi è la necessità di indentificare i precisi presupposti in presenza dei quali è possibile considerare **responsabile la capogruppo** per i reati che si sono realizzati nell'ambito delle proprie subordinate e, più in generale, di quali siano i criteri di imputazione oggettiva della condotte nei gruppi; dall'altro lato, si pone il problema, a quello strettamente connesso, relativo alla **concreta strutturazione di un sistema penal-preventivo** a livello di gruppo.

Quanto a quest'ultimo aspetto, la dottrina ha per lo più negato la capacità esimente del cd. **modello di gruppo**, ovvero del modello, uguale per tutte le società appartenenti al gruppo, adottato formalmente dalla sola *holding* ma destinato a essere attuato e reso efficace da parte delle singole società eterodirette. Questa esclusione trova la propria ragione nella circostanza che al gruppo non è riconosciuta alcuna valenza giuridica autonoma; non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati nell'art. 1 del Decreto 231. Al contrario, anche in un gruppo societario, la società *eterodiretta* mantiene una propria autonomia giuridica con conseguente necessità, quanto al MOG, che siano i suoi stessi amministratori (gli unici formalmente investiti del potere di gestione ai sensi dell'art. 2380 *bis* c.c.) ad adottare gli assetti organizzativi ai sensi dell'art. 2381 c.c., ivi compreso il modello ex artt. 6 e 7.

È necessario, pertanto, che ciascuna società all'interno del gruppo provveda ad adottare e attuare un proprio Modello, connotato da elementi di specificità predisposti tenendo conto delle esigenze concrete che caratterizzano ogni singola realtà aziendale. L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio modello consente di realizzare un duplice obiettivo: a) elaborare un modello che sia calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa; b) confermare l'autonomia della singola unità operativa del gruppo, ridimensionando il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

In sostanza, fermo restando la necessità che ciascuna società si doti di un proprio modello organizzativo *individuale*, sarebbe opportuno che lo stesso replichi le misure preventive indicate dalla capogruppo e che siano state motivatamente considerate idonee dalla società eterodiretta. È quindi, senz'altro consigliabile, che la società controllante, in virtù dell'attività di direzione e coordinamento che ai sensi degli artt. 2497 e ss. del codice civile è tenuta a svolgere, dia indicazioni di massima (anche nell'ambito di *regolamenti di gruppo*) fissando una *policy* di gruppo quanto al rispetto dei valori etici e di *compliance* e individuando i principi a cui le singole controllate dovranno ispirarsi nella predisposizione dei contenuti di maggior dettaglio del modello organizzativo, in modo che gli stessi risultino in linea con la complessiva politica di gruppo e consentano lo sviluppo di sinergie che conducano a un complessivo risparmio di costi.

Alla luce di quanto brevemente esposto, dovranno essere realizzati tanti modelli organizzativi quante sono le società, caratterizzati ciascuno dalle proprie peculiarità, da mappature con attività a rischio tipiche del singolo *business*, da protocolli e procedure che rispecchino le esigenze rilevate dai rischi in concreto riscontrati nonché propri Organismi di Vigilanza.

L'adeguamento alle previsioni del Decreto non è obbligatorio, ma rileva la volontà della Società e del gruppo di attuare una politica di impresa fondata sulla condivisione e accettazione di determinati principi.

#### 1.4.1. CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA

Come detto, un ulteriore aspetto riguarda i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva dell'illecito dell'ente. In presenza del silenzio normativo sul punto, il compito di delineare condizioni e presupposti della responsabilità delle imprese facenti parti di un gruppo è stato assolto dalla dottrina e dalla giurisprudenza nel cui ambito, sia pure con diverse sfumature, si è affermato che al

fine di imputare la responsabilità per lo stesso reato a diverse società appartenenti allo stesso gruppo, è necessario che per *ciascuna di queste* si siano realizzati **entrambi i nessi di collegamento** di cui all'art. 5.

Anticipando quanto sarà esposto di seguito, alla luce degli interventi giurisprudenziali e dottrinali in materia, gli articoli 5, 6 e 7 del D. Lgs. n. 231 del 2001, ai fini dell'imputazione dell'illecito alla società capogruppo, anche nel caso in cui il delitto sia stato commesso nell'ambito della società controllata, devono essere *reformulati* come se richiedessero le seguenti condizioni:

- commissione di un fatto tipico e antigiuridico ex artt. 24 e ss. D. Lgs. n. 231/2001;
- sussistenza dell'interesse o vantaggio del gruppo;
- realizzazione dell'illecito con il concorso di una persona fisica che riveste nella capogruppo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 lett. a), ovvero da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti indicati dalla lettera a (art. 5 lett. b);

Senza necessità di soffermarsi sul primo presupposto, in questo quadro, sono due gli interrogativi da risolvere: a) quale sia la **nozione di interesse rilevante**, e, in particolare, se possa declinarsi una nozione di interesse di gruppo (*profilo teleologico*); b) a quali condizioni il soggetto formalmente incardinato in una società possa considerarsi anche *apicale* o *sottoposto* di un'altra società appartenente al medesimo gruppo, o, più a monte, a quali o le condizioni le società del gruppo rispondono di un reato commesso nell'ambito di una o più società (*profilo funzionale*).

- a. Quanto alla **nozione di interesse rilevante**, l'esperienza applicativa mostra come la giurisprudenza, pur con qualche incertezza, si è orientata in modo da evitare facili presunzioni, quali quelle volte a individuare sempre e comunque nella *holding* il centro di imputazione degli illeciti commessi nel contesto del gruppo sulla scorta di una – invero inammissibile – visione unitaria dello stesso, nonché a prospettare una lettura del criterio dell' "interesse" previsto dall'art. 5 nei termini – fumosi e astratti – dell' "interesse di gruppo".

In linea generale, preme sottolineare che l'orientamento accolto dalla giurisprudenza - di seguito meglio ricostruito – non si restringe alle sole imprese facenti formalmente parte di un gruppo ma amplia – anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese, civilisticamente inteso – l'ambito della responsabilità da reato alle società anche solo sostanzialmente collegate, in tutti i casi nei quali – in concreto – all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra (o altre) società, e il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 D. Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

Invero, è bene rimarcare come il riferimento al c.d. "interesse di gruppo" può risultare fuorviante: come correttamente osservato dalla dottrina, è sufficiente sottolineare che in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano) una di queste può, attraverso la consumazione del reato, perseguire un proprio interesse anche quando il

risultato si traduca in un vantaggio per un'altra componente dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima. È stato, infatti, superato quell'orientamento iniziale di parte della giurisprudenza di merito (tra le altre, T. Milano, 26.2.2007, ipotesi di aggrigotaggio posto in essere dai vertici della controllata a vantaggio della controllante) che riteneva che nell'ambito delle società appartenenti a un gruppo fosse, quasi automaticamente, riscontrabile un comune e unitario interesse idoneo a integrare la nozione di *interesse* di cui all'art. 5 del decreto, riconoscendo, conseguentemente, canali di comunicazione della responsabilità sia *verso l'alto* (responsabilità della capogruppo per reati commessi da soggetti formalmente inseriti nell'organico della controllata) sia *verso il basso* (responsabilità della controllata per reati compiuti da soggetti legati alla controllante).

È pertanto necessario che venga accertata la sussistenza di un interesse o vantaggio specifico concreto e attuale, nel senso che la società madre deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non di carattere necessariamente patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto. L'enucleazione di un generico riferimento al gruppo non è sufficiente per legittimare un'affermazione di responsabilità della *holding*; un cd. generale interesse di gruppo non può, dunque, valere ad attribuire in maniera indiscriminata alla società madre i reati commessi nel contesto delle controllate, sul mero presupposto che vi sia sempre un ritorno di utilità a favore della controllante, come per esempio in termini astratti di aumento di redditività. In giurisprudenza si è così riconosciuto che la tensione espressa dalla nozione di interesse «deve esperirsi su un piano di oggettività, concretezza e attualità, sì da potersi apprezzare in capo all'ente, pur attenendo alla condotta dell'autore del fatto, persona fisica» (Cass. pen. 15.10.2012 n. 40380).

Tuttavia, in proposito, deve essere segnalato l'atteggiamento ondivago della Suprema Corte, che dopo aver, in un primo momento, affermato l'insufficienza di un generico riferimento all'appartenenza al gruppo ai fini dell'integrazione del nesso teleologico, richiedendo la prova dello specifico interesse perseguito o vantaggio conseguito dalle singole società del gruppo (tra le altre, Cass. pen., II, 27.9.2016 n. 523126), ha, più di recente, seguito un approccio strettamente legato al caso concreto, che, talvolta, l'ha portata a riflettere posizioni non dissimili da quelle dei tribunali di merito (così Cass. pen., III, 11,1,2018, n. 28725).

Per la responsabilità della *holding* o di altra società appartenente a un medesimo gruppo risulta allora necessario un accertamento concreto sull'effettivo vantaggio o interesse tratto dalla *holding* attraverso l'azione della singola controllata. In altri termini, non è sufficiente una generica sovrapposizione dell'interesse del gruppo con quello della società controllata, ma occorre accertare che le operazioni poste in essere dalla società controllata siano coordinate con la *holding* e siano concretamente volte a ritrarre vantaggi a favore del gruppo.

Nel rispetto delle regole generali, l'interesse di cui la capogruppo appare portatrice in quanto "capofila" deve essere in ogni caso immediatamente e direttamente riconducibile, sulla base di un rigoroso accertamento delle circostanze concrete, alla stessa capogruppo.

La giurisprudenza della Cassazione, come visto, si muove in questo senso: secondo un approccio *sostanzialista*, richiedendo la verifica concreta dell'interesse o vantaggio e ritenendo l'insufficienza del mero riferimento a vincoli di carattere formale dagli enti. Per poter affermare tale responsabilità non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o più genericamente a un

"**interesse di gruppo**", ma grava sempre per l'accusa l'onere di provare puntualmente – per tutte le società coinvolte – la sussistenza delle generali condizioni per l'addebito della responsabilità "231" e cioè, come noto, la commissione da parte di un soggetto qualificato di un reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

- b. Il **profilo funzionale** dell'imputazione alle società del gruppo della responsabilità di un reato commesso nell'ambito di uno e/o più società deve essere affrontato distinguendo le ipotesi in cui il reato sia stato posto in essere da più soggetti da quelle in cui sia stato commesso da un unico soggetto che risulta esponente di una singola società.

Nel **primo caso**, si afferma, in termini di concorso, la responsabilità di tutte le società in cui sono *inquadrati* i soggetti che hanno agito (Cass. pen. IV 18.1.2011 n. 24583). Deve, in ogni caso, specificarsi, che deve trattarsi di una ipotesi di concorso commissivo ex art. 110 c.p.. Deve, al contrario, essere radicalmente preclusa la strada – pur in altri ambiti ampiamente battuta dalla giurisprudenza – volta a ravvisare una vera e propria posizione di garanzia della *holding* (o meglio, dei suoi amministratori) – rilevante ai sensi dell'art. 40 c.p. – rispetto agli illeciti commessi nel contesto del gruppo. Invero, anche a voler ammettere la configurabilità di una controversa responsabilità per omesso impedimento del fatto illecito altrui, occorre comunque sottolineare che il potere che la *holding* – peraltro eventualmente e non necessariamente – esercita sulle controllate è comunque un potere di *fatto*, privo cioè della connotazione di *giuridicità* che l'art. 40 c.p. pone a fondamento del meccanismo di equivalenza tra agire e omettere (così anche Consiglio di Stato, parere del 11 gennaio 2005). In altri termini, in capo agli amministratori della capogruppo non esistono doveri di controllo e di garanzia della legittimità delle azioni delle controllate che potrebbero portare a una responsabilità di tal genere: ciò che sicuramente non è configurabile in capo alla *holding* (e ai suoi amministratori) è quella "*signoria dell'accadere*" di cui vi è necessità per fondare una posizione di garanzia, non essendo prospettabile alcuna interferenza giuridicamente rilevante rispetto alla – piena – autonomia operativa delle controllate (Cass. pen., 9.05.2012, n. 29036).

Alla stessa stregua deve essere risolta l'ipotesi (ricorrente nei casi di cd. *interlocking directorate*, assai diffuso nell'ambito dei gruppi piramidali) nella quale il reato sia stato commesso da un unico soggetto incardinato in più società del gruppo (di regola, i dirigenti della *holding* rivestono altresì la carica di amministratori - esecutivi e non - delle controllate): tale prassi, oltre a configurare il costante rischio di situazioni di conflitto di interessi, agevola, evidentemente, la prova da parte dell'accusa della sussistenza del criterio di collegamento fondato sulla persona fisica (Cass. pen. 8.11.2012 n. 4324; Corte di appello di Milano, 18.06.2015, n. 4759).

Nel secondo caso (ovvero di reato commesso da un singolo soggetto), l'attenzione si è concentrata principalmente sul problema della verifica della responsabilità della capogruppo per il reato commesso da parte di un soggetto inserito formalmente nell'organico della società controllata.

Nessun dubbio nell'ipotesi in cui il soggetto sia qualificabile come un vero e proprio amministratore di fatto ai sensi dell'art. 2639 c.c. , in presenza di un esercizio, non episodico, ma *continuativo e significativo* della funzione gestoria della controllata. In questo senso, i vertici della *holding* potranno considerarsi altresì amministratori di fatto delle controllate soltanto ove sia ravvisabile una radicale ingerenza da parte di essi nella gestione della controllata. Non rileveranno, al

contrario, se non nei termini di un eventuale concorso di persone, intromissioni episodiche e sporadiche nella gestione – altrimenti esclusiva – delle controllate. Detto in altri termini, solo eccezionalmente e ove risulti provata una ingerenza continuativa e significativa (se non addirittura assorbente) nelle scelte gestionali delle controllate, gli amministratori della *holding* (o di altra società del gruppo) che esercitano tale forma di controllo potranno essere chiamati direttamente a rispondere, unitamente agli enti nel cui interesse abbiano agito, in virtù altresì di uno specifico rapporto organico, dei reati commessi.

Deve poi essere accertato, rispetto al reato presupposto, che sia presente il contributo causale, monosoggettivo o concorsuale, in quest'ultimo caso anche solo morale.

Alla luce di quanto sopra, volendo sintetizzare, si ritiene che nelle situazioni di fisiologica dinamica dei rapporti di gruppo lo strumento più corretto di estensione della responsabilità è quella del *concorso di persone*: ove si dimostri che esponenti della controllante e della controllata abbiano entrambi contribuito (in termini morali o materiali) alla realizzazione del reato nell'interesse delle rispettive società (il cui significato, tuttavia, è ricostruito oramai dalla giurisprudenza in senso ampio), queste ultime risponderanno all'illecito che da esso dipende, se chiaramente ne sussistano anche tutti gli altri presupposti.

#### 1.4.2. ONERE PROBATORIO

Quanto al particolare aspetto probatorio **nell'ambito di gruppi societari**, la dottrina e la giurisprudenza di legittimità sono d'accordo nel ritenere che l'appartenenza di una società a un gruppo non muta in alcun modo i meccanismi di accertamento della responsabilità: lungi da potersi rifugiare in presunzioni fondate sull'appartenenza di una società a un gruppo e sul ruolo della *holding*, occorrerà piuttosto dimostrare la sussistenza, in capo a ciascuna società, degli estremi oggettivi e soggettivi dell'illecito amministrativo.

#### 1.4.3. FLUSSI INFORMATIVI

In una realtà di gruppo, le misure da porre in essere ai fini di prevenzione dei reati assumono caratteristiche peculiari: sebbene ciascuna società debba autonomamente porre in essere misure *ad hoc*, basate su distinti *assessment* del rischio, definizione di presidi specifici, con OdV autonomi e indipendenti (quindi in definitiva, benché non sia ravvisabile un potere/dovere della controllante in ordine alle scelte specifiche delle società del gruppo) è indubbio che una **funzione di coordinamento** da parte della capogruppo e/o della controllante sia auspicabile.

Così deve essere sottolineata la necessità di coordinare – nel rispetto della reciproca autonomia – l'operato dei singoli OdV, massimizzando il patrimonio di conoscenza sul gruppo, e – quindi – sull'attività delle singole società che ne fanno parte. Appare altresì rilevante la previsione di tempestivi flussi informativi nei confronti dell'Organismo della capogruppo/controlante nel caso di violazione dei Modelli, al fine di promuovere le necessarie azioni di indagine volte sia ad accertare eventuali corresponsabilità sia a prevenire la commissione del medesimo illecito in caso alle altre realtà del gruppo.

Opportuno è, altresì, il coordinamento delle modifiche dei Modelli delle società del gruppo a seguito di mutamenti nel contesto normativo e giurisprudenziale di riferimento: così come deve

essere condivisa la necessità di modifica dei Modelli in caso di cambiamenti posti in essere in processi trasversali rispetto alle società dei gruppi medesime.

Non si ritiene, invece, necessaria la previsione di uno specifico flusso informativo a carattere periodico sulla propria attività da parte dell'Organismo della controllata nei confronti dell'Organismo della controllante, al quale non risulterebbe tra l'altro associata la necessaria potestà di reazione: tale flusso risulterebbe pleonastico e caricherebbe l'Organismo della capogruppo di una responsabilità di controllo e supervisione che non gli appartiene.

#### 1.4.4. SINTESI

Nel definire la responsabilità di una società all'interno della catena di controllo di un gruppo societario per reati commessi nell'ambito delle altre società del gruppo (*holding* e sussidiarie) è necessario, assegnare il giusto peso non solo al requisito del rapporto qualificato tra autore del reato ed ente di cui all'art. 5, lett. a ) e b ), ma anche a quello dell'interesse: andrà accertata la sussistenza di un interesse immediato e diretto da ricondursi a qualsiasi società del gruppo, i cui esponenti abbiano in ipotesi commesso illeciti in favore (anche) di un'altra consociata o della società posta al vertice del medesimo raggruppamento. Nell'ambito di tale scenario, in un contesto di corretta e rigorosa operatività del suddetto meccanismo di imputazione oggettiva dell'illecito amministrativo dipendente da reato, opererà l'applicabilità dell'istituto del concorso (morale o materiale) di persone nel reato ai sensi dell'art. 110 c.p., nell'ipotesi di partecipazione all'illecito di esponenti di diverse società di un gruppo, ciascuno nell'interesse del proprio ente di appartenenza.

#### 1.5. L'AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE

L'ambito territoriale di applicazione del Decreto n. 231/2001 interseca due aspetti: quello relativo alla responsabilità dell'ente straniero a vantaggio o nell'interesse del quale viene commesso reato in Italia e quello relativo alla responsabilità dell'ente (nazionale o straniero ma con sede principale in Italia che commette un reato all'estero).

Quanto alla prima ipotesi, il D. Lgs. n. 231/2001 non detta disposizioni specifiche. La giurisprudenza tuttavia ha affermato il principio in base al quale la persona giuridica risponde dell'illecito amministrativo derivante da un reato presupposto, commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, a prescindere dalla sua nazionalità e dal luogo ove essa abbia la sede legale, nonché dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che disciplinino analoga materia, anche con riguardo alla predisposizione e all'efficace attuazione di modelli organizzativi e di gestione atti a impedire la commissione di reati che siano fonte di responsabilità amministrativa per l'ente stesso (Cass. pen. VI, 7.04.2020 n. 20).

Quanto al secondo aspetto – vale a dire la responsabilità dell'ente per il reato commesso all'estero – è invece prevista una specifica regola contenuta nell'art. 4 del decreto 231, ai sensi del quale l'ente può essere ritenuto responsabile per un reato commesso all'estero se ha la sua sede principale in Italia e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 2. IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

La società **ecoprime Italia s.r.l.** (la Società) svolge, principalmente, attività di progettazione,

costruzione e manutenzione di impianti per la produzione di ogni tipo di energia, in particolare di impianti fotovoltaici nonché la gestione di servizi integrati per la realizzazione e l'eventuale successiva gestione di interventi nell'ambito di progetti di efficienza energetica.

L'intera attività di manutenzione sugli impianti fotovoltaici è affidata anche a società esterne qualificate, coordinate da **ecoprime Italia s.r.l.**

Il personale, sotto la diretta responsabilità della Società, svolge attività amministrative e commerciali legate ai contratti di manutenzione e monitoraggio delle prestazioni degli impianti fotovoltaici.

## 2.1. SISTEMA DI GOVERNANCE

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri in carica fino alla revoca della nomina.

Al Consiglio di Amministrazione compete la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esso può conseguentemente intraprendere qualsiasi azione che ritenga opportuna al fine del perseguimento dell'oggetto sociale della Società, a eccezione delle materie che, secondo la Legge o lo Statuto vigente, sono espressamente attribuite alla competenza esclusiva dell'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i procuratori determinandone la durata, il contenuto e i limiti dei poteri delegati.

Le quote di capitale sono detenute per l'80% da ECOPRIME GMBH con sede in Amburgo (Germania), per il 10% dall'amministratore delegato ing. Vincenzo Florida e per il restante 10% dall'amministratore delegato dott. Olaf von Rein.

**ecoprime Italia s.r.l.**, a sua volta, detiene partecipazioni societarie in:

- MC Wind s.r.l. (col possesso del 18% delle quote di capitale);
- Ecovento s.r.l. (detenendo il 100% delle quote di capitale);
- Ecotec s.r.l. (col possesso del 75% delle quote di capitale)<sup>1</sup>;
- Krea s.r.l. (di cui è socio unico, col 100% delle quote di capitale);
- Ecomac s.r.l. (col possesso del 75% delle quote di capitale).

### 2.1.1. ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO

- **PRESIDENTE DEL CDA**

Al Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione, oltre ai poteri propri o derivanti dallo Statuto e dalla legge o conferiti dal Consiglio di Amministrazione, spetta la rappresentanza legale della Società dinanzi a terzi e agli organi giudiziari.

---

<sup>1</sup> La ecotec s.r.l. ha intrapreso il percorso di *compliance* al D. Lgs. n. 231/2001, ispirandosi e recependo i valori etici e principi di comportamento adottati dalla ecoprime Italia s.r.l.

- AMMINISTRATORI DELEGATI

Gli Amministratori delegati sono nominati dal Consiglio di Amministrazione. Agli Amministratori delegati spetta, oltre a ulteriori poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione, il compito di proporre le linee strategiche di sviluppo della Società.

- PROCURATORI SPECIALI

La società nomina procuratori speciali affinché in nome e per conto della società possano compiere atti e attività così come definiti nell'atto di procura, fermi restando i limiti ai poteri indicati nello stesso.

L'Organigramma aziendale è allegato al presente Modello (All. 2).

## 2.2. STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società nel perseguimento degli obiettivi individuati nello Statuto, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno. La Società, pertanto, intende promuovere e consolidare al proprio interno una cultura di trasparenza, integrità e controllo nell'esercizio delle attività aziendali, nella convinzione che l'assoluto rispetto di questi valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali di eccellenza.

Nell'ottica di predisporre una ancor più efficiente attività di controllo e di monitoraggio di tutti i processi sensibili, **ecoprime Italia S.r.l.** intende adottare all'interno della struttura il Modello organizzativo specificatamente aderente alle disposizioni del D.lgs. 231/01 quali, in particolare:

- l'introduzione e l'aggiornamento continuo di una serie di procedure operative interne, finalizzate a costituire un valido strumento a presidio delle potenziali aree a rischio reato;
- l'adozione di un Codice etico comportamentale;
- la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ovvero delle aree operative nel cui ambito potrebbe essere più frequente la possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto 231.

### 2.2.1. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'art. 6, comma 1, lett. a, del D. Lgs. n. 231/2001 affida all'organo dirigente il compito primario di adottare il modello di organizzazione. Tuttavia, fermo restando che la responsabilità politico-aziendale di attuare interventi modificativi sul MOG grava e sugli organi dirigenti rimanendo la competenza dell'organo dirigente alla sua approvazione, la valutazione della necessità di eventuali aggiornamenti del modello rientra tra i poteri propositivi dell'organismo di vigilanza, organo che ha diretta conoscenza delle modalità operative e degli eventuali limiti di implementazione dei protocolli. Ne consegue che, a fronte del compito propulsivo dell'organismo di vigilanza, l'organo dirigente rimane libero di adottare o meno i suggerimenti di aggiornamento del *modello*. Chiaramente, l'autorevolezza della fonte da cui tali proposte promanano impone al consiglio di amministrazione (o all'organo equivalente) di valutare attentamente la decisione di discostarsene, la quale può giustificarsi solamente in presenza di valide ragioni che dovrebbero,

per quanto possibile, essere adeguatamente motivate.

Ciò precisato, il dovere di proporre l'aggiornamento del *modello* scatta, oltre che nel caso di verificata inadeguatezza di esso, in tre casi. I primi due sono previsti dall'art. 7, comma 4, lett. *a*, del D. Lgs. n. 231/2001, il quale precisa che l'efficace attuazione del *modello* richiede "l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività". L'aggiornamento si impone – ed è questo il terzo caso – anche quando siano intervenute modifiche del d.lgs. n. 231/2001 o comunque prese di posizione della giurisprudenza, tali da comportare un ripensamento della disciplina originariamente prevista nel *compliance program*.

In sintesi, il modello deve essere aggiornato in seguito a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

<i>modifiche normativa</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ intervento di modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali che impattano sulla struttura del modello e sui reati presupposti;</li></ul>
<i>modifiche organizzazione</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ modifiche dell'assetto organizzativo e/o delle responsabilità in capo alle singole funzioni aziendali;</li><li>○ mutamenti nell'attività svolta dalla Società</li></ul>
<i>risk assessment</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;</li><li>○ risultanze del <i>risk assessment</i>;</li></ul>
<i>segnalazione ambiti di miglioramento</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo, occasionali o svolte dall'OdV;</li><li>○ segnalazioni provenienti da altri organi, dipendenti o terzi;</li><li>○ significative violazioni delle prescrizioni del Modello.</li></ul>

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dalla analisi preliminare:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

La redazione del Modello ha per oggetto (i) l'analisi delle procedure e la predisposizione di un sistema di controllo, (ii) la previsione di un Organismo di Vigilanza e (iii) l'implementazione di un sistema sanzionatorio efficace e stringente.

### 3. INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI

Per la costruzione di un Modello adeguato e idoneo al perseguimento delle finalità indicate dalla normativa di settore, i reati presupposto rilevanti sono stati individuati a seguito di una mappatura del rischio (vale a dire una individuazione di tutte le aree sensibili), sulla cui base sono state specificate le attività in cui appare radicato il rischio di commissione di illeciti penali e le modalità operative attraverso le quali appare più ricorrente che vengano commessi reati.

A tal fine sono state analizzate le attività svolte dalla società **ecoprime Italia s.r.l.** valutando il potenziale rischio di commissione di reati e le modalità attraverso le quali tali reati potrebbero eventualmente realizzarsi.

Il lavoro di mappatura delle aree “a rischio reato” si è sviluppato in diverse fasi così sintetizzabili: (i) identificazione e analisi delle attività aziendali a rischio di reato evidenziate dal procedimento e (ii), conseguentemente, in considerazione dei presidi di controllo già esistenti in azienda e dei poteri di controllo attribuiti alle Funzioni aziendali, la definizione e l’attribuzione del livello di rischio alle categorie di reato-presupposto, (iii) definendo le necessarie modifiche e integrazioni richieste alla struttura aziendale e al sistema organizzativo interno al fine di rendere ancora più efficaci i presidi di vigilanza e controllo esistenti.

Le peculiarità della società **ecoprime Italia s.r.l.**, controllata dalla *holding* ecoprime GMBH e, a sua volta, detenente la proprietà di altre società sussidiarie, impone inoltre una valutazione anche sul grado di integrazione tecnico-economica (indice della coerenza tra le attività svolte dalle società appartenenti al gruppo) e il grado di unitarietà del coordinamento esercitato dalla capogruppo.

Ulteriori informazioni processate sono state quelle relative alla storia del settore in modo da valutare se altre imprese operanti sullo stesso mercato, sia geografico che del prodotto-servizio, abbiano commesso, e con quali modalità, determinate fattispecie di illecito.

#### 3.1. REATI RILEVANTI INDIVIDUATI

Le fattispecie di reato individuate quali potenziali reati-presupposto per la realtà aziendale di **ecoprime Italia s.r.l.** saranno oggetto di puntuale trattazione nelle Parti speciali del presente Modello, e sono punto di riferimento normativo degli specifici protocolli “*diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*” ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto. In sintesi:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla legge 48/2008 (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24-*ter*);
- Delitti contro l’industria e il commercio (25-*bis* 1);
- Reati societari, introdotti dal D. Lgs. n. 61/2002 e modificati dalla legge 262/2005 (art. 25-*ter*);
- Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla legge 228/2003, e modificati con la legge 38/2006, e dalla legge 199/2016 (art. 25-*quinqies*);
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla legge 62/2005 e modificati dalla legge 262/2005 (art. 25-*sexies*);
- Reati colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);

- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, introdotti dal d.lgs. 231/2007 (art. 25-*octies*);
- Reati ambientali ( art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Reati tributari (art. 25 – *quinqüesdecies*);
- Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*).

Le fattispecie di reato di cui al D.lgs.231/2001 sono riportate nella tabella dei reati-presupposto allegata al Modello (All. n. 1).

### 3.2. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

La distribuzione dei poteri interni e di rappresentanza verso l'esterno è in sintonia con quanto definito dalle pratiche di legge e da una corretta gestione aziendale.

L'Organo di Gestione della Società è composto dal Presidente del CdA e da due Amministratori Delegato, cui sono attribuiti specifici poteri da esercitarsi a firma congiunta nonché specifici poteri da esercitarsi singolarmente, con la definizione del limite di importo uguale o inferiore ai 100.000 euro<sup>2</sup>.

Tutte le Funzioni e gli adempimenti derivanti dalla qualifica di Datore di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 sono assegnate all'Amministratore delegato, con apposita delibera del CdA in data 24/7/2015. La società ha, altresì, previsto la nomina di quattro procuratori speciali, cui sono attribuiti specifici poteri – per la cui individuazione si rinvia alla Visura camerale della società – da esercitare nel limite dell'importo uguale o inferiore a euro 5.000/30.000/100.000, per singola operazione.

La distribuzione dei poteri e delle responsabilità assicura un adeguato controllo risultando coerente con la complessità della Società e dei suoi processi operativi grazie anche all'applicazione del principio della separazione dei compiti (c.d. *segregation of duties*), in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

#### 3.2.1. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di deleghe e procure deve essere redatto con chiarezza e adeguatamente presentato ai dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Devono essere identificate con precisione le attribuzioni di responsabilità, le linee di riporto e di gerarchia interna, l'assegnazione di attività e di compiti gestionali ed operativi.

L'assetto organizzativo della Società deve consentire di individuare con precisione i soggetti dotati

---

<sup>2</sup> Per il dettaglio dei poteri agli stessi conferiti, si rinvia alla Visura Camerale aggiornata.

di specifici poteri che possono assumere, in nome e per conto della stessa, obbligazioni verso terzi o che svolgano attività implicanti un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione.

Nella predisposizione dell'assetto organizzativo interno, deve essere correttamente definito il sistema delle responsabilità, con particolare attenzione alla separazione delle funzioni, alla descrizione di ruoli aziendali con poteri di rappresentanza e di firma, che possono assumere obbligazioni in nome e per conto della Società e ai relativi tetti di spesa consentiti.

L'assetto organizzativo e il sistema procuratorio devono essere aggiornati in presenza di variazioni dell'organigramma o dei ruoli/funzioni delegati.

### 3.2.2. DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per “**delega**” si intende quell'atto interno di attribuzione di poteri, compiti e funzioni che specifica il contenuto gestionale delle *job description* e viene riversato nel modello di organizzazione aziendale. Se ineludibile rimane la responsabilità del vertice circa la scelta effettuata (*culpa in eligendo*), i criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

### 3.2.3. PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per “**procura**” si intende il negozio giuridico unilaterale con cui l'azienda attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. I principi del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono un sistema di procure e poteri di firma, atti a garantire una gestione del sistema aziendale efficiente e nel contempo affidabile e trasparente, anche nei confronti dei terzi.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- le procure generali vengono conferite soltanto ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda, coerentemente con il potere di gestione attribuito al titolare attraverso la delega;
- le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

### 3.2.4. MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE

In relazione alla necessità di rendere efficiente e snello il processo operativo nella fase attuativa, il Consiglio di Amministrazione conferisce ai dirigenti poteri specifici per categorie di atti:

- i poteri da esercitarsi con firma singola riguardano quegli atti che rientrano nelle mansioni tipiche del dirigente, il cui esercizio, nei limiti del valore assegnato in procura, costituisce un dovere per il delegato;
- i poteri da esercitarsi con firma abbinata a quella di altro procuratore abilitato a compiere i medesimi atti riguardano la movimentazione di denaro oltre una determinata soglia

definita dal CdA e inoltre quegli atti che eccedono, per valore, la competenza singola ovvero che sono relativi ad atti la cui rilevanza richiede il coinvolgimento di altro dirigente.

**Firma singola:** l'esercizio dei poteri con firma singola potrà avvenire nell'ambito delle materie di competenza del dirigente/procuratore, quali risultanti dal mansionario, dopo aver controllato che la pratica sia stata correttamente istruita dalle funzioni competenti.

**Firma abbinata:** la prima firma sarà apposta dal dirigente/procuratore responsabile dopo che avrà controllato che la pratica sia stata correttamente istruita dalle funzioni competenti.

La seconda firma sarà richiesta al dirigente/procuratore che abbia competenze sufficienti a valutare la corretta istruttoria della pratica e sia in grado di esprimere una valutazione sul merito della stessa.

## 4. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ ECOPRIME ITALIA S.R.L.

Il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione della società **ecoprime Italia s.r.l.** con apposita delibera.

Costituendo il presente Modello «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001, la competenza in merito alle sue eventuali successive modifiche e integrazioni spetta al Consiglio di Amministrazione. Nella predetta delibera, tutti i membri del Consiglio di Amministrazione dichiarano di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

In considerazione dell'importanza di una adeguata informazione ai destinatari del Modello, è necessario che il documento, una volta approvato, sia oggetto di puntuale informativa al personale nonché ai fornitori, consulenti e *partner* di **ecoprime Italia s.r.l.**

Il compito di curare, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso spetta allo specifico Organismo interno di Vigilanza (qui di seguito "OdV").

### 4.1. DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello Organizzativo sono i soggetti in posizione "apicale" – compresi gli organi direttivi della Società (Consiglieri di Amministrazione, Procuratori) – nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli "apicali", ai sensi dell'art. 5 del Decreto. Nell'una e nell'altra categoria, possono rientrare:

a) personale formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto, ovvero utilizzato per le attività proprie di **ecoprime Italia s.r.l.**, anche se inquadrato in una società sussidiaria;

b) liberi professionisti che abbiano ricevuto formale incarico continuativo: costoro, svolgendo un'attività coordinata e continuativa all'interno della Società, possono commettere reati "nell'interesse o a vantaggio" della Società. È dunque indispensabile che il Modello Organizzativo sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai lavoratori dipendenti: a tal fine, la Società adotta, nei contratti di collaborazione libero-

professionale senza vincolo di dipendenza, specifica clausola di impegno al rispetto delle prescrizioni del Modello, con apposita previsione di sanzioni graduate in funzione della gravità della violazione;

c) i consulenti, gli appaltatori e ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della Società.

#### 4.1.1. ESTENSIONE E APPLICAZIONE DEL MODELLO ALLE SOCIETÀ SUSSIDIARIE

Il Modello 231 rappresenta un'articolata mappa di principi base del sistema di prevenzione dei reati, cui ciascuna società controllata da **ecoprime Italia s.r.l.** deve garantire la conformità nella predisposizione del proprio Modello, nel rispetto delle proprie prerogative di autodeterminazione.

Ne deriva che i modelli delle società controllate dovranno tenere conto delle specificità insite nelle rispettive strutture organizzative e nelle attività di *business* delle singole società. Le società controllate, quindi, dovranno allinearsi ai protocolli di riferimento previsti dal presente Modello qualora applicabili alle loro realtà aziendali e individuare ulteriori e specifiche misure legate alle peculiarità della propria compagine societaria. Pertanto, pur tenendo conto della distinta soggettività giuridica delle società operanti, la necessità di realizzare una visione organica di gruppo sarà perseguita mediante le seguenti prescrizioni:

- il presente Modello 231 è comunicato a ciascuna società sussidiaria;
- ciascuna società sussidiaria si conformerà al Codice Etico di **ecoprime Italia s.r.l.**;
- ciascuna società sussidiaria potrà adottare il proprio Modello 231 ai sensi di quanto specificato;
- ciascuna società sussidiaria è tenuta al costante aggiornamento e alla concreta attuazione dei propri modelli organizzativi;
- l'eventuale adozione del Modello 231 di ogni società sussidiaria sarà comunicata a **ecoprime Italia s.r.l.**

#### 4.2. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale. Nella presente Parte generale vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- il sistema di *corporate governance*;
- il sistema di deleghe e procure;
- il Codice Etico;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello 231;
- il sistema disciplinare.

La Parte speciale è, a sua volta, attualmente suddivisa in otto documenti di approfondimento:

- **Parte Speciale I, relativa alla Gestione degli affari societari;**
- **Parte Speciale II, relativa alla Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;**
- **Parte Speciale III, relativa alla Gestione degli acquisti;**
- **Parte Speciale IV, relativa alla Gestione delle Risorse Umane;**
- **Parte Speciale V, relativa alla Gestione dell'attività produttiva;**
- **Parte Speciale VI, relativa alla Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- **Parte Speciale VII, relativa alla Gestione degli adempimenti in materia di tutela ambientale;**
- **Parte Speciale VIII, relativa alla Gestione delle infrastrutture tecnologiche e dei sistemi informativi;**
- **Parte Speciale IX, relativa alla Gestione dei rapporti infragruppo.**

Nell'ambito delle Parti speciali, sono stati indicati:

- i processi a potenziale "rischio reato" e le relative attività sensibili;
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree "strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i presidi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio e strumentali.

## 5. SISTEMA NORMATIVO INTERNO

### 5.1. IL CODICE ETICO

In aggiunta ai protocolli di gestione del rischio-reato nell'ambito dei processi sensibili, **ecoprime Italia s.r.l.** si dota di un Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, in cui sono stati formalizzati valori etici ai quali il gruppo si ispira.

Il Codice Etico di **ecoprime Italia s.r.l.** recepisce e approfondisce quanto formalizzato nel "*Code of*

*conduct*” già vigente in Azienda. L’osservanza delle norme in esso contenute deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari del Codice medesimo.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello e della normativa aziendale. Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all’etica e alla trasparenza aziendale.

Nella formulazione del Codice, si è tenuto conto dei profili di connessione con la normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 evidenziati anche nelle Linee-guida di Confindustria.

I destinatari del codice sono:

- tutti i collaboratori della Società, con qualsivoglia funzione e qualifica;
- professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un’Associazione professionale) erogano prestazioni nell’interesse della Società;
- Consiglio d’Amministrazione;
- responsabili delle funzioni/uffici;
- eventuali Sindaci;
- revisori;
- dipendenti;
- consulenti;
- *partners* commerciali;
- qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

I destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni nell’ambito delle proprie responsabilità ai principi enunciati nel Codice Etico. È altresì dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso. Essi hanno l’obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro che nei rapporti con i terzi. In particolare:

- l’organo di amministrazione svolge le proprie funzioni adeguandosi ai principi del Codice;
- i Responsabili delle varie Funzioni adeguano la loro condotta ai principi del Codice Etico e verificano il rispetto di quest’ultimo da parte del personale e dei collaboratori in genere;
- i dipendenti adeguano la propria condotta ai principi previsti nel Codice ed alle direttive impartite dai propri superiori gerarchici. Nello specifico, l’osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile;
- i collaboratori esterni (fornitori, consulenti, ecc.) sono vincolati alle previsioni del Codice

previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola, la Società si riserva la facoltà di risolvere il contratto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice da parte dei suddetti collaboratori.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice tra tutti i Destinatari è l'OdV, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I Destinatari del Codice possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, è suscettibile di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali. Si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello 231, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

## 5.2. ORGANISMO DI VIGILANZA

**ecoprime Italia s.r.l.** ha costituito il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), quale organismo indipendente che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

In ossequio al dettato di legge e in conformità alle Linee-Guida emanate da Confindustria, l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello organizzativo e del Codice Etico, curarne l'aggiornamento, garantire la conservazione dei requisiti di solidità, funzionalità ed efficacia del Modello, vigilare sulla relativa applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti degli stessi, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli organi direttivi, le funzioni aziendali e l'OdV stesso e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

L'OdV di **ecoprime Italia s.r.l.** svolge la necessaria attività di coordinamento tra gli OdV delle società sussidiarie; in tale ottica, ha il compito di coordinare l'attività di monitoraggio di propria competenza e quella degli OdV delle singole controllate eventualmente costituiti, in modo da garantire una certa sinergia tra le rispettive iniziative e l'uniformità dei criteri di valutazione e azione adottate nell'ambito del gruppo, sollecitando apporti informativi tra i diversi Organismi di Vigilanza, organizzati in base a tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e la tempestività delle notizie.

Per la disciplina dettagliata del proprio funzionamento l'OdV adotta un regolamento interno, comunicato al Consiglio di Amministrazione.

### 5.2.1. NOMINA E DURATA

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV, garantendo i necessari profili di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione, ne valuta periodicamente l'adeguatezza e, quando necessario, provvede alla sostituzione dei membri che dovessero cessare dal loro incarico.

La nomina dei membri dell'OdV è formalmente accettata dai membri, attraverso la sottoscrizione di una lettera di incarico predisposta da **ecoprime Italia s.r.l.** ed è resa nota dalla Direzione aziendale a tutto il personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi. I suoi membri sono rieleggibili, salva l'insorgenza di una causa di revoca o la sopravvenuta carenza dei requisiti di onorabilità di cui dopo.

### 5.2.2. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

L'OdV di **ecoprime Italia s.r.l.** è un organo monocratico.

In linea generale i profili dei componenti garantiscono competenze relative a:

- sistemi di controllo interno, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi e alle misure per il loro contenimento;
- organizzazione aziendale;
- diritto penale d'impresa.

Il membro dell'OdV è stato scelto dal Consiglio di Amministrazione tra figure professionali che possano sempre garantire autonomia, indipendenza e continuità di azione.

### 5.2.3. REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA

Ai fini della effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti individuati dal legislatore e poi meglio dettagliati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalla prassi.

Si tratta, per lo più, di caratteristiche in grado di consentire all'azione di controllo l'effettività da cui il Decreto fa derivare anche l'efficacia esimente del Modello.

Pertanto, il CdA nomina un OdV che sia in grado di svolgere i compiti a esso affidati e che possiede i seguenti requisiti:

- indipendenza, vale a dire l'esigenza che non vi siano, neanche potenzialmente, conflitti d'interesse con la Società o legami con i vertici della stessa o comunque con il gruppo di comando;
- autonomia, vale a dire autonomi poteri d'iniziativa e di controllo; all'OdV deve dunque essere riconosciuta un'autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella necessità di libertà di autodeterminazione e di azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni, e garantiti poteri adeguati per lo svolgimento dei propri compiti;
- professionalità, vale a dire competenze e abilità ispettive e consulenziali, oltre che tecnico-

professionali. Per poter ricoprire il ruolo di membro dell'OdV è necessario avere professionalità che consentano di svolgere adeguatamente ed efficacemente il proprio ruolo ed essere in possesso di «*tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato*» (Trib. Napoli ordinanza 26 giugno 2007). È quindi necessaria una doppia professionalità, la prima in possesso di chi ha dimestichezza con tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *lato sensu* ispettiva o comunque di analisi dei sistemi di controllo, la seconda, invece, di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico;

- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- e continuità aziendale, in quanto l'attività di monitoraggio e vigilanza deve essere esercitata in maniera costante e continua. L'OdV deve assicurare un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo delle società. È necessaria, pertanto, la creazione di una struttura dedicata a tempo pieno ed esclusivamente all'attività di vigilanza sul modello stesso.

I componenti dell'OdV, dunque, al momento della nomina e per tutta la durata del loro incarico, non devono:

- a) rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di **ecoprime Italia s.r.l.**;
- b) avere rapporti di affari con **ecoprime Italia s.r.l.** e con società da essa controllate o ad essa collegate, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli Amministratori muniti di deleghe operative;
- c) far parte del nucleo familiare degli Amministratori, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti e affini entro il quarto grado;
- d) essere stati sottoposti a misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 2, L. 31 maggio 1965 n.575. come sostituito dall'art. 3 L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive disposizioni;
- e) essere stati condannati, con sentenza anche se emessa *ex art.* 444 e ss. c.p.p., per uno qualunque dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/01, salvi gli effetti della riabilitazione.

Al fine dell'accertamento dei requisiti i candidati devono presentare in tempo utile al Consiglio di Amministrazione un *curriculum vitae*. I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di una condizione che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità di cui ai punti precedenti.

L'Organismo di Vigilanza termina il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte dell'ente ovvero per rinuncia da parte di uno o di tutti i suoi componenti.

Tali situazioni non sono regolate dal Decreto, si applica pertanto la disciplina espressamente prevista per fattispecie sovrapponibili a queste. In ogni caso, la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione.

Cause di revoca dell'OdV sono le seguenti:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (indipendenza, professionalità, autonomia, onorabilità);
- inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;
- accertamento da parte dell'Amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati;
- prolungata inattività;
- violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- mancata segnalazione di situazioni critiche al Consiglio di Amministrazione;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'OdV, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

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

#### 5.2.4. AUTONOMIA FINANZIARIA

Perché sia assicurata la piena autonomia e possa esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un *budget* annuale di spesa approvato dal Consiglio di Amministrazione di **ecoprime Italia s.r.l.** su proposta dell'OdV stesso. L'impiego delle risorse del *budget* è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali o urgenti l'OdV può chiedere al Presidente o all'Amministratore Delegato di **ecoprime Italia s.r.l.**, salva successiva ratifica del Consiglio di Amministrazione, risorse eccedenti la propria autonomia di spesa.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti, a cui sarà conferito specifico incarico da parte dell'Organismo stesso, nell'ambito della sua autonomia e nei limiti del *budget* assegnato, salvo comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal CdA.

#### 5.2.5. AUTONOMIA FUNZIONALE

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni. Esso decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente il Consiglio di Amministrazione o la direzione aziendale.

Esso ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione di **ecoprime Italia s.r.l.** necessaria

per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

L'OdV può convocare il personale di **ecoprime Italia s.r.l.** e i suoi amministratori per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili previste.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale e decisionale relativi allo svolgimento delle attività di **ecoprime Italia s.r.l.**

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le altre funzioni di controllo di **ecoprime Italia s.r.l.**

#### 5.2.6. COMPITI E ATTIVITÀ

L'OdV si atteggia, sul piano funzionale, come uno strumento di controllo, pervasivo, sull'effettività e l'adeguatezza del modello di prevenzione del rischio-reato. Tale obiettivo viene perseguito, sinergicamente, tramite l'espletamento di attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare. Al tal fine, l'Organismo di Vigilanza di **ecoprime Italia s.r.l.** è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare compete all'OdV vigilare:

- sull'effettività del Modello, e quindi sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quanto il Modello istituito prevede. In tale ambito, l'OdV deve:
  - attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001;
  - disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
  - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio di commissione dei reati;
  - effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
  - attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
  - valutare in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
  - curare il necessario aggiornamento del Modello, in relazione a mutate

condizioni aziendali e/o a nuove normative e comunque nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;

- sull'attività di diffusione del Modello all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori). In particolare, l'OdV deve:
  - promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
  - predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente. A tale scopo, esso deve:
  - definire, insieme al *management*, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente e (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
  - verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello;
- sulla tempestività e correttezza dei flussi comunicativi con gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo. In particolare, a tale scopo l'OdV deve sollecitare informazioni concernenti:
  - la definizione delle attività programmate e compiute;
  - le iniziative assunte;
  - le misure predisposte in concreto;
  - le criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

È chiaramente compito dell'OdV proporre procedimenti sanzionatori ove si riscontrino situazioni di violazione del Modello o del Codice etico.

#### 5.2.7. OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di **ecoprime Italia s.r.l.**

Nei casi di urgenza, può riferire direttamente all'Amministratore Delegato di **ecoprime Italia s.r.l.**, salvo informare successivamente l'intero Consiglio di Amministrazione.

Circa il flusso informativo in direzione del vertice aziendale, l'OdV è tenuto:

- a convogliare, con periodica regolarità, *report* sull'attività svolta, contenente:
  - la sintesi delle attività svolte nel semestre;
  - eventuali mutamenti del quadro normativo o dell'assetto organizzativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
  - un rendiconto delle spese sostenute;

- a trasmettere, con tempestività, tutte le informazioni riguardanti eventuali violazioni del Modello,
- segnalare la necessità di un adeguamento del Modello, in presenza di un *deficit* di effettività o di modificazioni del tessuto organizzativo aziendale.

In caso di violazione accertata del Modello, l'OdV riferisce con immediatezza all'Amministratore Delegato di **ecoprime Italia s.r.l.**, che riferisce al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del CdA per motivi urgenti.

#### 5.2.8. OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sul versante informativo, gioca un ruolo decisivo il piano delle informazioni e delle comunicazioni verso l'OdV. L'effettività dei flussi informativi dipende dalla chiara individuazione del canale di comunicazione, cioè dall'esistenza di un responsabile del processo a rischio-reato, che funga da interfaccia informativo dell'OdV.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

Tutto il personale di **ecoprime Italia s.r.l.** e i membri degli organi direttivi sono tenuti a segnalare all'OdV:

- fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato;
- violazioni o sospetti di violazioni delle norme comportamentali richiamate dal Codice etico;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni dei principi generali di organizzazione e gestione richiamati nel Modello;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui.

Qualora presso le società sussidiarie fossero costituiti degli Organismi di Vigilanza, alla luce della necessaria attività di coordinamento tra gli OdV delle varie società, i singoli organismi di vigilanza devono informare l'OdV di **ecoprime Italia s.r.l.** in relazione a:

- intervenuta violazione delle prescrizioni del Modello o di una carenza al suo interno;
- principali verifiche pianificate;
- relazioni periodiche predisposte dai singoli Organismi di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione delle singole società per le attività svolte.

Devono in ogni caso essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- 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 presupposto del D. Lgs. n. 231/2001;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti ex D.lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- i verbali di accertamento, i provvedimenti di contestazione.

Tutte le segnalazioni, comprese quelle che hanno a oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono pervenire per iscritto.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate tramite l'indirizzo e-mail odv@ecoprime.com. Alla casella di posta elettronica (protetta da password e conforme ai protocolli di tutela dei dati adottati da PSD) contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale e a tutti i membri degli organi sociali attraverso i mezzi più opportuni (es. *Intranet*, bacheche, comunicazioni interne).

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche 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; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, valutata la non pretestuosità della segnalazione, deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Valutata la rilevanza e la fondatezza della segnalazione e della violazione, l'OdV informa immediatamente il CdA quale titolare del potere disciplinare.

Tra i protocolli posti a presidio delle aree/processi a rischio, devono essere specificamente formalizzati i "flussi informativi" (*report*) relativi a informazioni/dati/notizie (riguardanti l'andamento di attività sensibili) identificate dall'OdV e da questo richieste alle singole funzioni aziendali coinvolte, nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV.

## 6. SEGNALAZIONI DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI (CD. WHISTLEBLOWING)

Nel rispetto delle disposizioni di legge<sup>3</sup> per la tutela del dipendente che segnala reati o irregolarità, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, **ecoprime Italia s.r.l.** si dota di appositi canali attraverso i quali effettuare la segnalazione di illeciti da parte del Personale, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la tutela del segnalante da possibili atti ritorsivi, direttamente o indirettamente, ricollegabili alla segnalazione. È previsto un sistema di sanzioni da comminare nel caso in cui il segnalante, in mala fede, abbia avanzato una segnalazione rivelatasi falsa o infondata.

La seguente procedura è predisposta per garantire anonimato e riservatezza ai dipendenti, soci, persone con funzioni di direzione amministrazione e controllo, collaboratori, lavoratori autonomi, liberi professionisti, volontari, tirocinanti e/o fornitori che possono segnalare reati, violazioni del Codice Etico e irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dei loro rapporti con **ecoprime Italia s.r.l.**

### 6.1 PRINCIPI GENERALI

- **Indipendenza, autonomia e professionalità del destinatario della segnalazione:** l'Organismo di Vigilanza svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza, autonomia e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionali. In particolare, l'assenza di membri interni garantirà la riservatezza del segnalante e l'imparzialità della procedura di analisi e valutazione della segnalazione.
- **Garanzia di riservatezza:** le procedure attraverso le quali si effettua la segnalazione devono garantire la riservatezza del segnalante, a eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa. Tutte le persone che ricevano una segnalazione e/o che siano coinvolte, a qualsivoglia titolo, nell'istruzione e trattazione della stessa, sono tenute a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, nonché l'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle segnalazioni disciplinato nel presente strumento.
- **Protezione dalle segnalazioni in malafede:** con l'intento di assicurare il reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede, censurando simili condotte e informando i soggetti oggetto di segnalazione di cui è stata accertata la "malafede".

---

<sup>3</sup>Da ultimo, il D. Lgs. n. 24/2023, che ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

- **Minimizzazione:** i dati manifestamente non utili alla trattazione di una segnalazione non devono essere raccolti o, in caso di raccolta accidentale, vanno cancellati; le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre tempo necessario a darvi adeguato seguito.
- **Principio di trasparenza:** verrà fornita un'apposita informativa sul trattamento dei dati personali (finalità, base giuridica, modalità, ambito) ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR.
- **Divieto di ritorsioni:** è nulla qualsiasi forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, le ritorsioni di cui può essere vittima il segnalante possono consistere, ad esempio, nel:
  - licenziamento;
  - demansionamento;
  - trasferimento ingiustificato;
  - *mobbing*;
  - discriminazioni, o molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Simili misure di tutela trovano applicazione solo nei confronti del segnalante in buona fede, di colui il quale abbia effettuato una segnalazione concernente una irregolarità o un illecito ritenendo altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia verificato, oltre che nei confronti del facilitatore, dei parenti, dei colleghi e delle persone giuridiche collegate al segnalante.

L'adozione di misure ritorsive, dirette e indirette, anche solo tentate o minacciate, potranno essere denunciate dal segnalante – oltre che dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo – all'ANAC, che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

## 6.2 VIOLAZIONI

Le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, devono avere a oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di **ecoprime Italia s.r.l.** di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel corso del contesto lavorativo o dei rapporti intercorsi con la società stesse, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di **ecoprime Italia s.r.l.** o del suo Codice Etico;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel cd. "Decreto *Whistleblowing*") relativi ai seguenti settori:
  - a) appalti pubblici;
  - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - c) sicurezza e conformità dei prodotti;
  - d) sicurezza dei trasporti;
  - e) tutela dell'ambiente;

- f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - h) salute pubblica;
  - i) protezione dei consumatori;
  - j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nel cd. Decreto *Whistleblowing* (es.: frodi);
  4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto *Whistleblowing*;
  5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

Non è richiesto che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che il fatto si sia verificato. È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi utili a effettuare ricerche.

### 6.3 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA

La procedura di segnalazione si snoda in diversi passaggi che devono essere attuati dal segnalante nell'inviare la segnalazione e dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dell'istruttoria.

Conformemente a quanto previsto dalle Linee guide ANAC 2023 e di Confindustria di ottobre 2023, in virtù delle quali la posta elettronica ordinaria e la PEC non sono ritenuti strumenti adeguati a garantire la riservatezza, la Società si è dotata del *software Legality Whistleblowing*, strumento informatico completo che consente a dipendenti, collaboratori e *stakeholder* aziendali di effettuare segnalazioni di illeciti di varia tipologia con la garanzia di estrema riservatezza.

È stato, inoltre, attivato un canale di segnalazione orale mediante linea telefonica dedicata/sistema di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole. La segnalazione orale sarà documentata mediante un resoconto dettagliato che sarà controfirmato dal segnalante e a cui sarà consegnata una copia.

Ai fini dell'ammissibilità della segnalazione, è necessario che questa contenga:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi

alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In caso di segnalazioni anonime, se puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate in conformità con i regolamenti interni.

Il segnalante potrà anche richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza. In questo caso, l'incontro sarà svolto entro un periodo di tempo ragionevole (10 – 15 gg dalla richiesta). L'incontro sarà registrato col previo consenso del segnalante. In caso di mancato consenso, sarà trascritto un verbale dell'incontro che sarà firmato anche dal segnalante e di cui riceverà anche una copia.

È garantita la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge. Infatti, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, non possono essere rivelate l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Codice Privacy. Inoltre, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa e qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte del Destinatario delle Segnalazioni, individuato dalla Società nell'Organismo di Vigilanza.

Il nominativo del Destinatario è reso pubblico, affinché, qualora il Destinatario sia una persona coinvolta nella segnalazione, il segnalante potrà decidere di indirizzare la segnalazione utilizzando un canale alternativo di segnalazione interna, con esclusione della persona coinvolta nella segnalazione.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e a terzi, attraverso i consueti mezzi adoperati dalla Società (es.: bacheche, comunicazioni interne, circolari, sito Internet).

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando 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. Il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, valutata la non pretestuosità della segnalazione, deve immediatamente dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Il Destinatario (*rectius*: l'Organismo di Vigilanza) informa il segnalante:

- a) entro sette giorni, dell'avvenuta presa in carico di quanto segnalato;
- b) della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria;
- c) della possibilità di inviare ulteriori informazioni o elementi di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale;
- d) del fatto che fornirà un riscontro della segnalazione alla persona segnalante entro tre mesi.

Come previsto dall'art. 4, del cd. Decreto *Whistleblowing*, la segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Destinatario deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni), e senza trattenerne una copia, a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

#### 6.4 ISTRUTTORIA

A seguito della segnalazione di illecito, seguono opportune verifiche e, se del caso, adeguate misure sanzionatorie.

L'OdV effettua un primo *screening* di ammissibilità della segnalazione. Dopo aver esaminato l'ammissibilità della segnalazione, secondo i criteri sopra indicati, l'OdV dovrà verificare:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione della Società un comportamento che possa minare l'integrità della stessa o se, invece, si configura quale mera lamentela personale;
- quanto grave e urgente è il rischio per la Società o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata.

A conclusione della fase di analisi preliminare, qualora emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata con le relative motivazioni e comunicata al segnalante.

È indispensabile, qualora la segnalazione sia ritenuta fondata, che l'OdV si avvalga della collaborazione delle Funzioni aziendali.

Così, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti della Società (eventualmente anche tramite attività di *audit*), nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) concordare con la Funzione Affari Legali (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (es.: azioni giudiziarie);

- d) avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- e) qualora la segnalazione si riferisca a dipendenti e risulti fondata, intraprendere i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati;
- f) fissare un incontro con il segnalante per chiedere ulteriori chiarimenti.

Le attività istruttorie afferenti a fatti segnalati sui quali sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte di pubbliche Autorità (es.: autorità giudiziarie, ordinarie e speciali, organi amministrativi e *authority* indipendenti, investiti di funzioni di vigilanza e controllo), nonché la trasmissione alle medesime Autorità di rapporti o relazioni di *audit*, sono soggette a previa valutazione da parte della Funzione Affari Legali che può disporre la sospensione.

In ogni caso l'OdV, entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione, comunicherà al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta sino a quel momento e/o l'attività che si intende svolgere, nel caso in cui l'istruttoria richieda ancora del tempo. In quest'ultimo caso, sarà cura dell'OdV inviare il successivo esito finale.

## 6.5 SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEQUENZIALI

**ecoprime Italia s.r.l.** sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, all'esito della fase istruttoria, nel caso in cui dovessero emergere segnalazioni in mala fede, l'Organismo di Vigilanza informerà il CdA quale titolare del potere disciplinare.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Contratto Collettivo Nazionale o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che:

- a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello 231, dai suoi protocolli e dal Codice Etico o delle violazioni indicate all'art. 2 commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 24/2023;
- b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adotti – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

Con riferimento, invece, all'ipotesi di sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie applicate dall'ANAC sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni<sup>4</sup>;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023<sup>5</sup>;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione (in tal caso, responsabile è considerato l'organo di indirizzo);
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo);
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni);
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

## 6.6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutte le Funzioni e gli organi coinvolti nelle attività disciplinate dalla procedura sulle segnalazioni assicurano, ciascuna per quanto di propria competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di due anni dalla ricezione.

## 6.7 MISURE DI PROTEZIONE

---

<sup>4</sup> Al riguardo, si segnala che l'ANAC, nelle Linee Guida, precisa "l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es.: proposta di sanzione disciplinare).".

<sup>5</sup> Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

È onere di ecoprime Italia s.r.l. garantire che nessuno in ambito lavorativo possa subire ritorsioni, illeciti, condizionamenti e discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato le violazioni indicate all'art. 2 commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, salvo la responsabilità penale del segnalante qualora una segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato, e salvi i casi di non punibilità di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

Il D. Lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti tutele nei confronti del segnalante e dei soggetti collegati:

- a. divieto di ritorsione in ragione di una segnalazione;
- b. misure di sostegno, ossia informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del segnalante e della persona coinvolta;
- c. protezione dalle **ritorsioni**, intendendosi per tali: atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (a fronte di un nesso o dello stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione). A titolo esemplificativo e non esaustivo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; note di demerito o referenze negative; adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- d. limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi erano fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione;
- e. limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

Le modalità della gestione e della conservazione delle segnalazioni che contengono dati sensibili devono essere indicate nel registro del trattamento dei dati.

**ecoprime Italia s.r.l.** ha definito il proprio modello di ricezione e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 32 dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai segnalanti e alle persone coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la persona coinvolta, i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR), qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (vd. art. 2-*undecies* del Codice Privacy e art. 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della persona coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente a un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria, ovvero delle normative applicabili in materia. I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo al titolare del trattamento laddove tale violazione sia commessa dalle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento. La responsabilità ricade in capo al responsabile del trattamento nel caso in cui la suddetta violazione è commessa da persone autorizzate da quest'ultimo<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

## 6.9 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna delle violazioni tramite il canale istituito e sul sito dell'ANAC, accessibile nei modi indicati all'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023.

Inoltre, è possibile per il segnalante effettuare le segnalazioni tramite divulgazione pubblica, ossia tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone nei casi e nelle modalità indicate all'art. 12 del cd. Decreto *Whistleblowing*.

## 6.10 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire la massima conoscenza ed efficacia del canale di segnalazioni, mediante una gestione consapevole, accurata e professionale delle stesse, la Società provvederà a sensibilizzare, anche mediante informativa ai sensi degli art. 13 e 14 GDPR, i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

A tal fine, gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione devono ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale (art. 4, co. 2, del D. Lgs. n. 24/2023); gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettono a disposizione della persona segnalante (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, azionisti, *partner* commerciali, fornitori, ecc.) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne (art. 5, co. 1, lett. e) del D. Lgs. n. 24/2023).

# 7. SISTEMA DISCIPLINARE

## 7.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, Il comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello, quindi, l'ente deve non solo adottare, ma anche efficacemente attuare un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso in cui siano poste in essere violazioni del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello.

**ecoprime Italia s.r.l.** adotta un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'Organismo di Vigilanza e garantire l'effettività del Modello stesso. Il sistema disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato.

Tale sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti di **ecoprime Italia s.r.l.** con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché, ai professionisti che erogano prestazioni nell'interesse della Società, ai collaboratori, agli amministratori, ai sindaci, ai procuratori, ai consulenti, ai fornitori e, infine, a qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

**ecoprime Italia s.r.l.** non accetta alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del presente Modello, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Conseguentemente, ogni atto posto in essere, nonostante le contrarie disposizioni del Modello, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

La Società adotta un sistema sanzionatorio del tutto autonomo e indipendente dal sistema sanzionatorio esterno (penale o amministrativo), in quanto è diretto a sanzionare chiunque violi una norma del Modello organizzativo o assuma comportamenti contrari ai principi del Codice Etico, sebbene dalla violazione scaturisca o meno la commissione di un reato.

## 7.2 INFORMAZIONE

Al fine di garantire la massima efficacia, il presente sistema disciplinare è pubblicato, nella sua versione completa, nella *intranet* aziendale e affisso presso le sedi della Società, in luogo accessibile a tutti. È, altresì, distribuito ad amministratori, Organismo di Vigilanza, dipendenti, e portato a conoscenza dei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, *business partner*, ecc.). Sarà, poi, cura della Società informare i dipendenti, mediante comunicato interno, dell'approvazione del sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione presso gli uffici delle risorse umane.

## 7.3 REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli 231 redatte da Confindustria e seguendo le indicazioni dottrinali e giurisprudenziali sul punto (cfr. Corte cost., 29 maggio 1995, n. 220), il sistema disciplinare adottato da **ecoprime Italia s.r.l.** risponde a precisi requisiti.

Per completezza espositiva va sottolineato che, sebbene molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

- **Requisito dell'autonomia.** Il sistema disciplinare si aggiunge a quello esterno penale o amministrativo e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia scaturita la commissione di un reato.
- **Principio di tipicità.** Alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua nel dettaglio le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.
- **Forma scritta.** Il sistema disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari.
- **Principio di proporzione.** Il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato.
- **Principio del contraddittorio.** La valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore e interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella

situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l’addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

#### 7.4 DESTINATARI

Sono tenuti all’osservanza delle prescrizioni del Modello e all’osservanza del Codice Etico, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) i soggetti che nell’ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (**soggetti apicali**);
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (**dipendenti**);
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (**terzi destinatari**).

#### 7.5 COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Costituiscono violazione del Modello e dei suoi protocolli:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell’espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l’omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell’espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
  - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;
  - siano tali da determinare l’applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell’espletamento dei processi sensibili o di attività connesse ai processi sensibili.

Costituiscono violazione del sistema di segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti (cd. *whistleblowing*) ex D. Lgs. n. 24/2023:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che

provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;

- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di *whistleblowing* conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica e analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, sono irrogate sanzioni disciplinari qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

## 7.6 CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato alla Società;
- d) entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

## 7.7 TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli a esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria una posizione "apicale", dai soggetti subordinati, nonché dai terzi.

### 7.7.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

A norma dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto, rientrano tra i soggetti apicali le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

### Amministratori e Procuratori:

- **nota di biasimo;**
- **diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;**
- **decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;**
- **revoca dell'incarico.**

Le violazioni del presente Modello commesse con dolo dai soggetti in posizione apicale determinano in ogni caso la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica. Per tali soggetti, le inosservanze al Codice Etico, al presente Modello e ai connessi protocolli operativi, costituiscono lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando l'esercizio da parte della Società dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi – del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

Quando le violazioni sono commesse dal Consiglio di Amministrazione o da uno dei suoi componenti, sarà l'Assemblea dei soci ad adottare il provvedimento, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere l'azione di responsabilità, così come prevista dal codice civile.

### Dirigenti apicali e Dirigenti con delega di funzioni ex art. 16 D. Lgs. n. 81/08

- **richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi.** Per violazione non grave deve intendersi ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione,** qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- **licenziamento con preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando si commettono gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, quali possono essere quelle di seguito elencate, a titolo di riferimento, e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
  - quando, dalla violazione del Modello, dei suoi protocolli o del Codice, sia conseguito un danno patrimoniale per la Società o la stessa sia stata esposta a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
  - quando non avvertano tempestivamente i vertici di eventuali irregolarità, poste in essere da parte di sottoposti o appartenenti alla struttura di competenza, che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;

- quando effettivo, con intenti fraudolenti, elusioni delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello, nei suoi protocolli e nel Codice;
- **licenziamento senza preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando i dirigenti apicali commettono infrazioni così gravi da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettono condotte che costituiscono reato.

#### 7.7.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Modello e del Codice, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità e offensività della gravità dell'infrazione.

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

Nello specifico si applica:

- **rimprovero verbale**, quando si realizza una violazione di lieve entità delle procedure previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **ammonizione scritta**, si applica quando vi è la reiterata violazione di una lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il provvedimento è adottato dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione;
- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 7 giorni**, qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti. La sanzione è comminata dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione, e ne viene data tempestiva comunicazione all'Amministratore Delegato;
- **licenziamento con preavviso**, in caso di grave violazione del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento. Detto provvedimento è adottato dall'Amministratore Delegato;
- **licenziamento senza preavviso**, qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire

la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Detto provvedimento è adottato dall'Amministratore Delegato.

### 7.7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello 231 e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi (*business partner*, consulenti, fornitori, ecc.) può determinare, nei loro confronti e in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- **diffida** al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- **risoluzione del relativo contratto**, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali **apposite clausole** volte a prevedere, in caso di violazione del Modello 231, l'applicazione delle misure sopra indicate.

### 7.8 MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento finalizzato all'applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell'espletamento della propria attività di vigilanza e verifica, o a seguito di segnalazione.

Il procedimento è caratterizzato da una prima fase c.d. **pre-istruttoria**, diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase è condotta dall'Organismo di Vigilanza che, per la valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, può avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto del giudizio. Se la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nella relazione annuale. In caso contrario, l'OdV deve compilare una relazione scritta contenente la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, gli estremi del soggetto autore della violazione, eventuali documenti comprovanti la violazione e, infine, una propria proposta in merito alla sanzione più opportuna da comminare nel caso concreto. La relazione deve essere indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione quando la violazione sia stata realizzata da un soggetto in posizione apicale, al Datore di lavoro in caso di infrazioni dei soggetti in posizione subordinata.

Entro dieci giorni dalla relazione dell'OdV, gli organi competenti devono convocare tramite comunicazione scritta che dia certezza della data di ricevimento, il soggetto interessato dinanzi un'apposita commissione. Tale comunicazione deve contenere la contestazione della violazione che è mossa al soggetto e l'avviso che l'interessato può formulare eventuali rilievi, sia scritti che orali.

Si apre così la **fase istruttoria**, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'OdV. La commissione deve essere riunita entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'OdV, e deve essere composta da almeno tre membri di cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il componente dell'Organismo di Vigilanza,, quando la violazione riguardi un apicale, il datore di lavoro, quando l'infrazione riguardi un subordinato.

In occasione dell'adunanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Valutata la sanzione da proporre, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione nei termini di Statuto per la decisione in ordine al provvedimento da assumere. Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

## 8. SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal Decreto n. 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte e all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico).

### 8.1 INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO

**ecoprime Italia s.r.l.** si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; spazio *intranet* dedicato al Modello 231 e al Codice Etico) la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

La componente del Modello relativa al sistema disciplinare dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello 231 e il D. Lgs. n. 231/2001.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del *set* informativo nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del Modello 231 per i collaboratori esterni (es.: consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta, in relazione ai rischi di reato presupposto del D. Lgs. n. 231/2001.

## 8.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – “apicale” o “subordinata” – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti *e-learning*, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, tenendo in considerazione quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.