

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

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	23.5.2016 – Consiglio di Amministrazione	Adozione
Rev. 1	30.3.2021 – Consiglio di Amministrazione	Adozione nuova versione



INDICE

Definizioni	7
PARTE GENERALE	
1. IL D. LGS. N. 231/2001	
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti	10
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	15
1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente	17
1.4 Le Linee Guida di Confindustria	17
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
2.1 Il profilo societario e aziendale di ECOLAT	20
2.2 Finalità del Modello	20
2.3 Struttura del Modello	23
2.4 La procedura di adozione del Modello	23
2.5 L'approccio metodologico e la costruzione del Modello	24
2.6 Conclusioni	28
3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	
3.1 Premessa	29
3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali	30
3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti	30
3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i Terzi	32
3.5 Aggiornamento e adeguamento del Modello	32
3.6 Sistema di deleghe e poteri	33
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
4.1 La disciplina normativa	34
4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	34
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	35
4.4 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	37
4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	37
4.5.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV	37
4.5.2 <i>Whistleblowing</i> e <i>Whistleblower protection</i> (Protezione delle segnalazioni)	39



PARTE SPECIALE

INTRODUZIONE	45
---------------------	----

PARTE SPECIALE A:

I REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1.1 Nozione di pubblica amministrazione, pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio	50
1.2 Tipologia di reati	53
2. Principi generali e prescrizioni procedurali	
2.1 Principi generali di comportamento	57
2.2 Verificabilità dei rapporti con la P.A.	59
2.3 Idoneità dei soggetti che intrattengono rapporti con la P.A.	60
3. Le aree di rischio e i relativi protocolli	
3.1 Aree sensibili nei rapporti con la P.A.: le aree a rischio diretto	62
3.2 Le aree a rischio indiretto	71
3.3 Norme comportamentali	77

PARTE SPECIALE B:

I REATI SOCIETARI

1.1 Tipologia di reati	78
1.2 Aree di attività a rischio	82
1.3 Prescrizioni generali di comportamento	82
2. Principi procedurali specifici	
2.1 Premesse	84
2.2 False comunicazioni sociali	85
2.3 Approvazione del bilancio	86
2.4 Tutela del capitale sociale	87
2.5 Operazioni contabili	88
2.6 Gestione dei rapporti con i Revisori	89

PARTE SPECIALE B-bis:

I REATI TRIBUTARI

1.1 Tipologia di reati	91
1.2 Aree di attività a rischio	95
1.3 Prescrizioni generali di comportamento	95



1.4 Principi procedurali specifici	97
1.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	99

PARTE SPECIALE C:

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

1.1 Tipologia di reati	101
1.2 Principi di comportamento	104
1.3 Protocolli specifici di comportamento e di controllo	105
1.4 Prescrizioni procedurali specifiche	106

PARTE SPECIALE D:

I REATI DI RICICLAGGIO, RICETTAZIONE, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO

1.1 Tipologia di reati	109
1.2 Prescrizioni generali di comportamento	112
1.3 Protocollo per i flussi finanziari in entrata	114
1.4 Modalità operative per le operazioni e i contratti infragruppo relativi alla prestazione o acquisto di servizi	115
1.5 Compiti di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza	117

PARTE SPECIALE E:

I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

1.1 Premessa	119
1.2 Tipologia di reati	120
1.3 Attività sensibili e aree a rischio	123
1.4 Principi generali di comportamento	124
2. Controlli in tema di sicurezza sul lavoro	
2.1 Principi di controllo	126
2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	135

PARTE SPECIALE F:

I REATI AMBIENTALI

1.1 Premessa: le tipologie di reati ambientali	138
1.2 Le fattispecie di reato rilevanti e le aree di attività a rischio	145



1.3 Principi generali di comportamento	147
1.4 Prescrizioni specifiche di comportamento e protocollo di riferimento	150
1.5 Prescrizioni specifiche di comportamento in caso di emergenze ambientali	152
1.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	153

PARTE SPECIALE G:

REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

1.1 Tipologia di reati	154
1.2 Le attività sensibili e le aree di rischio	157
1.3 Principi generali di comportamento	157
1.4 Prescrizioni specifiche di comportamento	158
1.5 Compiti di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza	158

PARTE SPECIALE H:

ALTRI REATI

1.1 Premesse	160
1.2 Reati contro la personalità individuale	160
1.2.1 I processi sensibili	161
1.2.2 Principi generali di comportamento	162
1.2.3 Compiti di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza	163
1.3 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	163
1.3.1 Le attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001	164
1.3.2 Il Sistema organizzativo generale	165
1.3.3 Principi generali di comportamento	165
1.3.4 Prescrizioni specifiche di comportamento	166
1.3.5 Compiti di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza	167
1.4 Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	168
1.4.1 I processi sensibili	169
1.4.2 Principi generali di comportamento	169
1.4.3 Compiti di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza	170
1.5 Reato di razzismo e xenofobia	171
1.5.1 I processi sensibili	171
1.5.2 Principi generali di comportamento	172
1.5.3 Compiti di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza	172
1.6 Reato di frode in competizioni sportive	172
1.6.1 I processi sensibili	173



1.6.2 Principi generali di comportamento	174
1.6.3 Compiti di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza	175

DOCUMENTI ALLEGATI:

- Allegato 1:** Regolamento per l'Organismo di Vigilanza;
- Allegato 2:** Codice Etico;
- Allegato 3:** Valutazione delle aree di rischio e dei sistemi organizzativi e di controllo interno aziendali;
- Allegato 4:** Sistema Disciplinare;
- Allegato 5:** Decreto Legislativo n. 231/2001;
- Allegato 6:** Tabella dei Reati 231.



DEFINIZIONI

ECOLAT o la Società:	Ecolat S.r.l.;
Area/Funzione/Unità:	l'unità organizzativa interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell'organigramma;
Apicali:	i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
Analisi dei Rischi o <i>Risk Analysis</i>:	il documento composto dall' <i>As is Analysis</i> e dalla <i>Gap Analysis</i> eventualmente composto da più sezioni relative a differenti reati-presupposto;
<i>As is Analysis</i>:	analisi dell'organizzazione aziendale di ECOLAT in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001;
Codice Etico:	il Codice Etico adottato da ECOLAT, parte integrante e sostanziale del presente Modello e ad esso allegato;
D.Lgs. 231/2001 o Decreto:	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
Destinatari:	i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti;
Ente:	le società (tra le quali, nel caso di specie, anche ECOLAT S.r.l.), i consorzi e le persone giuridiche nei cui confronti trova applicazione il Decreto;
Esponenti aziendali:	i soggetti che agiscono, nel rapporto con i terzi, per conto di ECOLAT;



Gap Analysis:	analisi dei <i>gap</i> organizzativi – rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 – riscontrati nell’indagine compiuta sull’assetto aziendale di ECOLAT e parte integrante dell’Analisi dei rischi;
Incarichi:	gli incarichi professionali conferiti a persone fisiche che esercitano attività professionale per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi o elenchi previsti dalla legge, nei casi in cui l’oggetto dell’incarico sia riconducibile all’attività per la quale il professionista è iscritto all’albo (es: avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro);
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o Modello o MOG:	l’insieme della disciplina contenuta nel presente documento, comprensivo dei documenti ad esso allegati;
Organismo di Vigilanza o OdV:	l’organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
Organo Amministrativo:	l’organo amministrativo di ECOLAT in base alle previsioni statutarie e alle relative deliberazioni attuative adottate dai competenti organi sociali (nell’attuale forma l’organo amministrativo è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione);
P.A.:	la Pubblica Amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
Reato/i 231:	uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (cosiddetti “reati-presupposto”);
Sistema Disciplinare:	il Sistema Disciplinare adottato da ECOLAT, che costituisce parte integrante del Modello;
Sottoposti:	i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di coloro che appartengono ai vertici aziendali;



Terzi: tutti i soggetti esterni a ECOLAT.



PARTE GENERALE



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

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

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

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, intitolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, che è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

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

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità *“amministrativa”* della società (invero, sul piano pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale¹).

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

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

1) Requisito soggettivo

¹ La natura sostanzialmente *“penale”* della responsabilità degli Enti si desume da quattro elementi: 1) trae origine dalla commissione di un reato ad opera di una persona fisica, nel senso che il reato costituisce presupposto della sanzione; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive); 4) trova applicazione il principio di colpevolezza.



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

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "vertici");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente (c.d. "soggetti sottoposti").

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

2) Requisito oggettivo

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

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

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

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

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



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

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

Sotto il profilo dei contenuti, il **vantaggio** riconducibile all’Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: **diretto**, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all’Ente; **indiretto**, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l’Ente; **economico**, anche se non necessariamente immediato².

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

Ne deriva, dunque, che in tale contesto risulterà tutt’al più possibile ipotizzare come l’omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato *ex post* alla stregua di un “vantaggio” (si pensi, per

² La Corte di Cassazione, con la sentenza del 4 marzo 2014, n. 10265, è intervenuta sull’argomento, precisando che, una volta provato il vantaggio per l’Ente, non è necessario che l’autore del reato abbia voluto perseguire l’interesse dell’Ente medesimo perché esso sia responsabile, né è richiesto che il dipendente o manager sia stato anche solo consapevole di realizzare tale interesse attraverso la propria condotta. L’Ente è dunque responsabile ex D.Lgs. 231/2001 se viene provato che ha ricavato dal reato commesso dal dipendente un vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l’effettivo interesse vantato dall’Ente *ex ante* alla consumazione dell’illecito. Ciò consente di concludere che se, da un lato, l’interesse del dipendente autore del reato può coincidere con quello dell’Ente, la responsabilità della società sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l’agente realizza in via oggettiva anche quello dell’Ente.



esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio)³.

3) Tipologie di reati tassativamente indicati dal Decreto

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

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

- ✓ indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- ✓ concussione e corruzione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001 come modificato dalla dall'articolo 1, comma 77, lettera a), numero 1), della Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha esteso anche alle società la responsabilità per il reato di "Induzione indebita" previsto dall'art. 319-*quater* c.p. e ha riformulato l'art. 2635 c.c., ora rubricato "Corruzione fra privati"), da ultimo ampliato come ambito con l'introduzione del reato presupposto del traffico delle influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- ✓ falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1. del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001), da ultimo ampliato come ambito con l'introduzione del reato-presupposto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p.;
- ✓ abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001);

³ Sul punto, la Suprema Corte ha statuito che *"l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale"* (Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003).

- ✓ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e salute sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati ambientali (art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001⁴);
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati in materia di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione dei conti (D. Lgs. 39/2010);
- ✓ la legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha ratificato La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti ex D.lgs. 231/2001 anche per alcuni reati aventi carattere transnazionale: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

Il Decreto prevede altresì casi di esonero della responsabilità dell'Ente, in presenza dei quali quest'ultimo non risponde del reato commesso al suo interno dai soggetti indicati all'art. 5.

In particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto prevede **l'esclusione della responsabilità dell'Ente**, qualora esso dimostri:

⁴ Come meglio specificato al paragrafo 1.1 della Parte Speciale F del presente documento, l'art. 25-undecies del Decreto fa espresso rinvio alle fonti normative, anche di rango speciale, nelle quali sono previste le fattispecie di reato ambientali applicabili, in virtù di quanto previsto dal Decreto, anche nei confronti delle persone giuridiche destinatarie di detta normativa. In via di sintesi, pertanto, si fa presente fin d'ora che l'art. 25-undecies del Decreto richiama, tra gli altri, quanto previsto dal codice penale (agli artt. 452-*bis* e ss. c.p.) in merito alle fattispecie di reato recentemente introdotte dalla Legge 22 maggio 2015 n.68.



- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, il “modello di organizzazione e gestione”, idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, azione preventiva della commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ di avere affidato ad un organismo interno all’ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento;
- ✓ che vi sia stata fraudolenta elusione del modello da parte dei soggetti che hanno commesso il reato;
- ✓ che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo su indicato.

Qualora, invece, il reato sia stato posto in essere da un soggetto sottoposto, l’art. 7 del Decreto prevede che *“l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

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

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

Ed invero, in caso di reato commesso dagli Apicali, la Società, al fine di beneficiare della c.d. condizione esimente della responsabilità, dovrà dimostrare in giudizio:

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

Relativamente ai Sottoposti, invece, la presenza del Modello esclude presuntivamente ogni forma di responsabilità amministrativo-penale della Società.



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

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

- individuare le attività in cui possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

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

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

Più specificamente, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per "quote"⁵), la cui quantificazione è graduata in ragione dei seguenti elementi:

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

⁵ Le quote non possono inferiori a cento né superiori a mille e a ciascuna di esse è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37).



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

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

In linea generale, la sanzione pecuniaria può, per effetto del minimo edittale delle quote e per il minimo edittale del valore di ciascuna quota, variare da un minimo di euro 25.822,84 fino ad un massimo di Euro 1.549.370,70.

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

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

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

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

Le altre sanzioni amministrative previste dal Decreto sono:

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



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

1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente

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

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

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

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

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

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

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



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

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

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

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

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

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

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



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Il profilo societario e aziendale di ECOLAT

ECOLAT è una società il cui capitale sociale è integralmente detenuto da “E.S.TR.A. S.P.A. ENERGIA SERVIZI TERRITORIO AMBIENTE” (di seguito anche “ESTRA”), con sede in Prato, Via Ugo Panziera, 16, cap. 59100, codice fiscale e partita IVA n. 02149060978 ed iscrizione nel registro delle imprese di Prato n. [505831] – che vanta una consolidata esperienza nel settore delle Multiutility, anche in ATI con altre imprese, di numerosi enti pubblici, aziende municipalizzate oltre che di aziende private, per lo svolgimento di una pluralità di servizi di fornitura di energia elettrica, gas, acqua e telecomunicazioni – e che svolge, tramite ECOLAT, servizi di igiene urbana e di gestione dell'intero ciclo di ogni tipologia di rifiuto.

ECOLAT, ha quale *mission* aziendale, la gestione dell'impianto di selezione e valorizzazione sito nella propria sede di Grosseto, all'interno del quale viene lavorata la quasi totalità del multimateriale prodotto nel territorio provinciale (derivante dalla raccolta differenziata dei rifiuti solidi urbani). Attraverso la gestione della piattaforma di stoccaggio provvisorio, provvede inoltre al ritiro del legno, vetro, metalli e verde, oltre che alla cernita degli ingombranti e all'avvio al recupero/smaltimento delle varie frazioni merceologiche ottenute (rifiuti solidi urbani e speciali, non pericolosi) nonché dei rifiuti pericolosi (quali pc, tv e neon).

In considerazione di tali premesse, il Modello non solo rappresenta uno strumento necessario per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche un'importante opportunità – unitamente al Codice Etico – affinché ECOLAT persegua e implementi i propri obiettivi di impresa, rafforzando e valorizzando contestualmente, sia al proprio interno che verso l'esterno, il sistema di *governance* e *compliance* adottato.

A far data dal 2019 ECOLAT ha in essere un contratto in esclusiva di prestazione di servizi con ESTRA, in forza del quale quest'ultima presta in favore di ECOLAT, a fronte di un corrispettivo predeterminato, una pluralità di servizi specificatamente elencati, e afferenti, tra gli altri, alle seguenti aree di attività: (i) gestione finanza, pianificazione e controllo; (ii) gestione dell'area risorse umane (intesa sia con riferimento alla selezione, alla gestione del rapporto, alla formazione, amministrazione e organizzazione); (iii) gestione processo acquisti, gare e contratti; (iv) l'attività di collaborazione legale e finanziaria e (v) ulteriori servizi tecnologici e informatici (in materia di IT, Cyber Security e altre tecnologie) e amministrativi.

2.2 Finalità del Modello

La scelta di ECOLAT di dotarsi del presente Modello di Organizzazione e Gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società,



nel rispetto della normativa vigente sopra richiamata e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

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

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

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

La *ratio* sottesa al presente Modello è pertanto quella di predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei 'Reati 231', mediante l'individuazione delle aree a rischio e la loro conseguente procedimentalizzazione.

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

Benché dall'analisi effettuata nell'ambito della *Gap Analysis* sia comunque emersa la presenza di alcune procedure standardizzate e formalizzate nonché di forme di controllo interne ed esterne all'azienda, tuttavia l'adozione e l'applicazione del Modello si rende necessaria dal momento che esistono alcune aree aziendali che risultano sprovviste di adeguate procedimentalizzazioni interne e che, come tali, possono apparire potenzialmente esposte al rischio della commissione di 'Reati 231'.

In ogni caso, si ritiene plausibile e coerente con le finalità di adeguamento al Decreto un processo di attuazione progressiva del Modello, finalizzato a dare priorità ai profili ritenuti maggiormente significativi e/o urgenti.

E' di tutta evidenza, infatti, che – in linea con quanto sopra evidenziato – il Modello è finalizzato a consentire una complessiva implementazione dell'organizzazione aziendale non soltanto nell'ottica (propria dell'adeguamento al Decreto) della prevenzione dei reati e



dell'efficacia esimente del Modello medesimo, bensì anche nella prospettiva del miglioramento della *governance* aziendale e dei relativi processi.

In questa direzione, d'altra parte, non sfugge che diverse delle indicazioni rese nel Modello risultano svincolate da specifici rilievi formulati e/o emersi nella fase di Analisi dei Rischi, che tuttavia è stato ritenuto opportuno segnalare ed indicare non già nell'ottica di prevenzione di uno specifico rischio di commissione di reati 231 bensì nella prospettiva di una implementazione dell'organizzazione aziendale.

Alla stregua di queste premesse, dunque, si comprende che il processo di attuazione del Modello ben può avvenire in modo graduale e progressivo in funzione delle esigenze aziendali e comunque in linea con le priorità indicate nell'Analisi dei Rischi.

Nella medesima direzione, si ritiene che un ruolo centrale possa (e debba) essere svolto dall'Organismo di Vigilanza che ben può farsi interprete della necessità di contemperare il processo di adeguamento dell'organizzazione aziendale al Decreto con le concrete esigenze di tipo operativo, organizzativo, economico e funzionale della Società.

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

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

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

In linea generale, i principi generali cui il presente Modello si è ispirato, ai fini dell'implementazione di un adeguato sistema di controllo, sono:

- la mappatura delle attività a rischio di ECOLAT;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- la predisposizione di specifici protocolli di "gestione ordinaria", al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;



- l'attività di verifica del funzionamento del Modello e della sua tenuta, con conseguente aggiornamento periodico;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, nonché l'attribuzione a quest'ultimo dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

Va infine precisato come in occasione della prima revisione del Modello, l'*As is Analysis* e la *Gap Analysis* siano state elaborate con riferimento ad alcuni nuovi reati presupposto secondo la metodologia in uso presso ESTRA.

2.3 Struttura del Modello

Il presente Modello è composto:

- ✓ dalla "**PARTE GENERALE**", volta a illustrare i contenuti del Decreto corredata dai principi ispiratori del Decreto nonché dagli elementi fondanti del Modello, quali, ad esempio, le caratteristiche e funzioni dell'OdV, i flussi informativi da e verso l'OdV, l'attività di formazione informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello;
- ✓ dalla "**PARTE SPECIALE**", a sua volta suddivisa in più sezioni elaborate con specifico riguardo:
 - alle tipologie di reato previste dal Decreto, con specifico riferimento a quelle fattispecie in relazione alle quali la Società è apparsa maggiormente sensibile e la cui commissione, quindi, è astrattamente ipotizzabile, in ragione dell'attività svolta da ECOLAT;
 - ai principi di comportamento che devono informare lo svolgimento delle attività a rischio ai sensi del Decreto, al fine di prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto stesso.

Il Modello si completa, infine, dei seguenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

- **Allegato 1:** Regolamento per l'Organismo di Vigilanza;
- **Allegato 2:** Codice Etico;
- **Allegato 3:** Valutazione delle aree di rischio e dei sistemi organizzativi e di controllo interno aziendali;
- **Allegato 4:** Sistema Disciplinare;
- **Allegato 5:** Decreto Legislativo 231/2001;
- **Allegato 6:** Tabella dei Reati 231.



2.4 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adeguamento al Decreto e dunque l'adozione del Modello sia stata prevista dal Legislatore come una scelta del tutto facoltativa, ECOLAT ha ritenuto opportuno adeguare il suo assetto organizzato nella prospettiva esimente prevista dal Decreto.

Ai fini dell'adozione del Modello sarà necessaria una deliberazione dell'Organo Amministrativo che approvi gli atti della procedura, ivi incluso il presente Modello, e provveda altresì all'istituzione dell'OdV, determinandone i relativi compiti e poteri.

Parimenti – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001 – le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo.

A tal fine, sono da intendersi come “sostanziali” quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione delle normative di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Tali modifiche verranno comunicate all'Organo Amministrativo con cadenza annuale e da questi ratificate o eventualmente integrate o modificate.

La pendenza della ratifica non priva di efficacia e validità le modifiche nel frattempo adottate.

2.5 L'approccio metodologico e la costruzione del Modello

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve, in via preliminare, individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. A tale scopo, l'indagine effettuata ha investito la complessiva organizzazione di ECOLAT, mediante la ricognizione delle aree, dei settori, nonché delle relative funzioni e procedure, ritenute maggiormente a rischio-reato.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Si precisa che il risultato dell'attività sintetizzata nel presente Modello e negli allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché le linee guida suggerite per implementare i protocolli



esistenti e per permettere alla Società di prevenire i reati di cui al Decreto, necessitano di aggiornamenti, in relazione ai mutamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Sarà, pertanto, compito dell'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza e controllo, provvedere, dare impulso e/o presidiare il costante aggiornamento e adeguamento del Modello, come meglio specificato in seguito.

Al fine di offrire un quadro sintetico dell'attività svolta, si riporta una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, le cui risultanze hanno dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale disponibile presso ECOLAT e relativa, tra gli altri, a:

- organigramma;
- manuale del sistema qualità;
- alcune delle principali procedure gestionali, rese necessarie ai fini della predisposizione della *Risk Analysis*;
- visura camerale della Società;
- statuto e atto costitutivo e verbali dell'Organo Amministrativo e dell'Assemblea dei Soci di ECOLAT;
- principali contratti rilevanti ai fini dell'analisi delle aree aziendali a rischio 231;
- documento di valutazione rischi (DVR) e altri documenti rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- documentazione inerente il settore ambientale.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, unitamente all'ulteriore documentazione oggetto di modifiche e aggiornamenti da parte di ECOLAT, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di ECOLAT, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase II: identificazione delle attività a rischio ("As is Analysis")

Nell'analizzare l'attività di ECOLAT, si è proceduto a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze nonché il rischio di concretizzazione dei reati.



Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto sono state, dunque, identificate e condivise mediante l'esame dei questionari, nonché delle interviste condotte nei confronti dei soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale di ECOLAT.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi, è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di attività sensibili nel compimento delle quali si potrebbe astrattamente ipotizzare un rischio di commissione di condotte illecite e, tra di esse, di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Il metodo utilizzato è stato quello del "*Control and Risk Assessment*", strumento mediante il quale si perviene all'identificazione dei rischi nell'ambito delle diverse componenti dell'attività societaria, onde valutare la frequenza delle attività potenzialmente oggetto di illecito.

Gli elementi sui quali è stata basata la valutazione sono i seguenti:

- **GOVERNANCE:** attraverso questo elemento si è verificato se nell'azienda sono presenti, e in quale misura sono rispettate ed efficaci, procedure o sistemi atti a definire chiaramente ruoli e responsabilità facenti capo ad ogni funzione e ad ogni soggetto interessato.
- **CODICI DI CONDOTTA:** in tale ambito si è valutato se risultino già presenti, nell'ambito aziendale, codici etici e/o di comportamento per le aree a rischio, e la loro coerenza con norme e regolamenti vigenti.
- **INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE:** in questo campo è stata analizzata la presenza e l'efficacia dei sistemi di comunicazione e di diffusione delle informazioni all'interno dell'azienda. In particolare è stato esaminato il grado di articolazione del sistema attraverso l'analisi dei seguenti aspetti:
 - periodicità della comunicazione,
 - strumenti utilizzati per diffondere le informazioni,
 - esistenza di attività di *reporting* e di rilevazione dei rischi,
 - capacità del sistema di recepire i cambiamenti ed aggiornarsi;
 - reperibilità dei dati necessari all'analisi.
- **RISORSE UMANE:** in tale ambito è stata analizzata la gestione delle risorse umane sotto i seguenti aspetti:
 - esistenza di procedure in fase di selezione del personale,
 - presenza di corsi di formazione e la loro periodicità ed efficacia,
 - rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro dipendente,
 - presenza di sistemi di incentivazione.



- **CONTROLLO E MONITORAGGIO:** attraverso tale elemento è stata valutata l'esistenza e l'efficacia di protocolli o procedure finalizzate alla prevenzione e/o alla segnalazione di illeciti. In particolare è stata analizzata:
 - l'esistenza di sistemi di controllo "incrociato" fra le varie funzioni apicali,
 - la ripartizione del potere decisionale e delle responsabilità,
 - l'esistenza di un sistema di controllo interno dedicato alla prevenzione degli illeciti,
 - l'esistenza di standard di riferimento nello svolgimento dell'attività di controllo.

- **REAZIONE ALLE VIOLAZIONI:** è stata analizzata la presenza e l'eventuale applicazione ed efficacia di un sistema sanzionatorio formalizzato.

Ogni singolo elemento di apprezzamento è stato valutato secondo i seguenti requisiti ai quali viene attribuito un valore sulla base del grado di adeguatezza rispetto a quanto previsto dalla normativa:

- **Formalizzazione:** tale requisito analizza l'effettiva esistenza di modelli, procedure e/o prassi e la loro adeguatezza;
- **Adempimento e Applicazione:** tale requisito esamina il livello di applicazione dei modelli, prassi o procedure;
- **Conoscenza:** tale requisito permette di verificare il livello di conoscenza e informazione del personale riguardo a procedure, modelli e/o prassi, "reati 231" e sanzioni;
- **Diffusione:** tale requisito analizza gli strumenti utilizzati per la comunicazione interna e la loro validità
- **Efficacia:** tale requisito esamina l'efficacia delle procedure, degli strumenti utilizzati e della comunicazione;
- **Aggiornamento:** tale requisito analizza in livello di adeguamento ai cambiamenti interni ed esterni all'azienda degli strumenti, sistemi, procedure e modelli.

Con riferimento ai reati-presupposto di nuova emanazione e al loro impatto sull'As *Is Analysis* tale attività è stata condotta attraverso schemi e metodologie in uso presso ESTRA.

Fase III: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Nel corso delle interviste ad alcuni dei soggetti Responsabili si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato.

Sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo di rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.



Con riferimento ai reati-presupposto di nuova emanazione e alle procedure operative ed ai controlli esistenti ed idonei a presidiare l'eventuale rischio di commissione di tali reati, tale attività è stata condotta attraverso schemi e metodologie in uso presso ESTRA.

Fase IV: "Gap Analysis"

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

Si è provveduto quindi a identificare (cfr. Parte Speciale) gli interventi che più efficacemente risultano idonei a prevenire in concreto le ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e/o prassi operative, nonché a migliorare l'attuale sistema di controllo interno nell'ottica di una piena ed efficace attuazione dei requisiti essenziali previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento ai reati-presupposto di nuova emanazione e alla *Gap Analysis*, tale attività è stata condotta attraverso schemi e metodologie in uso presso ESTRA.

Fase V: Definizione di linee guida di comportamento per l'individuazione di protocolli operativi - MOG

Per ciascuna unità operativa in cui sia stata ravvisata sussistente un'ipotesi di rischio, si è provveduto alla verifica della coerenza delle modalità operative esistenti e, ove necessario, sono state indicate opportune linee guida per la definizione di nuove modalità idonee a governare il profilo di rischio individuato.

All'analisi dello *status quo* aziendale, è dunque seguita la descrizione delle criticità emergenti, per poi procedere alla indicazione delle modalità di gestione e prevenzione da attuare in ECOLAT, al fine di prevenire la commissione dei 'Reati 231', secondo il seguente schema:

- ✓ AS IS ANALYSIS
- ✓ GAP ANALYSIS
- ✓ PRINCIPI GENERALI
- ✓ PROTOCOLLI NELLE AREE SENSIBILI.

2.6 Conclusioni



Le fasi sopra descritte hanno condotto al risultato meglio specificato nel presente Modello cui la Società dovrà uniformarsi anche attraverso l'apporto dell'OdV che sovrintenderà – date le funzioni ad esso attribuite – all'applicazione ed implementazione del Modello medesimo.

Alcuni *deficit* organizzativi (potenzialmente rilevanti nella prospettiva del Decreto) riscontrati nella *Gap Analysis* devono, quindi, essere opportunamente colmati dalla possibilità che le aree maggiormente a rischio siano regolate dalla nuova '*Governance*' che verrà delineata nella Parte Speciale del presente Modello, che garantirà l'armonizzarsi dei principi del Decreto alle norme interne, le quali, in tal modo, costituiranno valido presidio delle attività potenzialmente a rischio.



3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

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

L'Organo Amministrativo dovrà individuare nell'ambito dell'organigramma aziendale una o più specifiche Funzioni aziendali che, in stretta cooperazione con l'OdV, gestirà la formazione del personale di ECOLAT, ai fini dell'attuazione del Modello.

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

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

L'organizzazione di seminari e di altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi secondo le necessità di ECOLAT, sentito l'OdV, anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello.

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

L'Organismo di Vigilanza si occuperà di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui si rivolge ma deve comunque essere improntata a principi di correttezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che essi sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.



Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di ECOLAT e per la loro formazione.

3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, comunica formalmente l'adozione del presente Modello a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

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

3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

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

In ogni caso è necessaria l'acquisizione di una dichiarazione sottoscritta dai dipendenti - da trasmettere all'OdV - ove si attesta la materiale ricezione della documentazione informativa nonché l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

Le eventuali modifiche e l'adozione di una nuova versione del modello seguono le stesse metodologie.

La diffusione

La diffusione del Modello può discrezionalmente essere attuata dalla Società anche tramite la creazione di un proprio sito *intranet* aziendale e di pagine web, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente un'informativa di carattere generale relativa all'osservanza del D.Lgs. 231/2001 e all'adozione del Modello da parte di ECOLAT.

La comunicazione ai nuovi dipendenti



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

Formazione:

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

Formazione ai Responsabili operativi

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

- vengono informati in merito alle disposizioni del Decreto e sensibilizzati sull'importanza attribuita da ECOLAT all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua costruzione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici e, in particolare, del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito delle aree sensibili

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

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



3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i Terzi

ECOLAT promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale:
 - di un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da ECOLAT all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - dell'indice del presente documento ovvero della struttura e delle principali disposizioni della sola Parte Generale del Modello adottato da ECOLAT;
- Inserimento di una dichiarazione del terzo contraente, in qualunque contratto di fornitura, servizio, consulenza e collaborazione (nel corpo del testo o in allegato):
 - di presa visione e conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno all'osservanza del Modello, accettando altresì che l'eventuale violazione del medesimo, se reiterata ovvero di particolare gravità, possa essere causa di risoluzione del relativo rapporto contrattuale.

3.5 Aggiornamento e adeguamento del Modello

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

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli periodici;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

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

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

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e



dell'implementazione delle nuove procedure operative e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

3.6 Sistema di deleghe e poteri

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

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

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

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



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La disciplina normativa

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

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

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

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

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

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

- ✓ **Stabilità e continuità:** l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, onde poter esercitare la propria attività di monitoraggio e aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- ✓ **Terzietà, indipendenza e autonomia:** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter



vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali e che l'OdV sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente;

- ✓ **Professionalità:** occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- ✓ **Onorabilità:** l'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza, moralità ed onorabilità.

In considerazione della specifica realtà aziendale, al fine di dare piena attuazione alle finalità e ai principi espressi dal Decreto, ECOLAT ritiene opportuno attribuire:

- ✓ il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma plurisoggettiva, onde assicurare i requisiti di indipendenza e terzietà che devono contraddistinguere tale organismo;
- ✓ un compenso annuo ai membri dell'OdV, al fine di assolvere i compiti di monitoraggio, controllo e aggiornamento che presiedono la propria attività e fatti salvi i suesposti principi e connotati propri di tale organismo di controllo.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo a tale organismo, il relativo incarico è affidato con delibera dell'Organo Amministrativo.

Il Regolamento (**Allegato n. 1**) cui si rinvia in questa sede, disciplinerà i meccanismi di nomina, i compiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza nonché gli obblighi informativi della Società nei confronti dell'OdV e potrà essere idoneamente modificato o integrato da parte dell'OdV, all'atto del suo insediamento.

L'attività dell'OdV e l'osservanza dei principi e delle regole stabiliti nel Codice Etico (**Allegato n. 2**) permetteranno una gestione di ECOLAT che soddisfi tutti i requisiti richiesti dal Decreto.

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

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

- (i) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner di ECOLAT;



- (ii) sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati, salvaguardando la Società;
- (iii) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento della norma o delle condizioni aziendali.

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

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



4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della società.

L'attività di *reporting* dell'OdV si svolge attraverso due modalità:

- la prima, su base semestrale, direttamente nei confronti dell'Organo Amministrativo;
- la seconda, con cadenza almeno annuale, nei confronti del Sindaco Unico.

In ogni caso, con cadenza annuale, l'OdV elabora una relazione scritta per l'Organo Amministrativo e per il Sindaco Unico, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli *medio tempore* effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e alla scadenza dell'anno di esercizio ovvero all'inizio di quello successivo, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente, l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le modifiche apportate al Modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti all'interno di ECOLAT, sia intermini di efficacia del Modello.

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

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.5.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

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