

INDICE

CAPITOLO 1 - PARTE GENERALE – IL D.LGS 231/2001

1.1 INTRODUZIONE	3
1.2 FONDAMENTO NORMATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	3
1.3 FATTISPECIE DI REATO	4
1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA'	5
1.4.1 Criteri oggettivi	5
1.4.2 Criteri soggettivi	5
1.5 APPARATO SANZIONATORIO	7
1.5.1 Sanzione pecuniaria	7
1.5.2 Sanzione interdittiva	7
1.5.3 Sanzioni accessorie	8
1.5.4 Altre misure	8
1.6 DEFINIZIONE DEL MODELLO 231/2001	9

CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO LANGELLA MARIO SRL

2.1 PREMESSA	11
2.2 LA SOCIETA' ECO-LAN S.R.L.	12
2.2.1 I servizi	12
2.2.2 Localizzazione azienda	13
2.3 FINALITA' DEL MODELLO	14
2.4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	15
2.4.1 Attività preliminari	15
2.4.2 Identificazione delle aree sensibili e dei key officer	15
2.4.3 Analisi delle attività sensibili	16
2.4.4 Identificazione delle aree di rischio (gap analysis)	17
2.4.5 Composizione del modello e Codice Etico	18

CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.2 I REQUISITI DELL'ODV	20
3.3 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA DELL'ODV	22
3.4 REVOCA	23
3.5 CAUSE DI SOSPENSIONE	23
3.6 TEMPORANEO IMPEDIMENTO	24
3.7 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.7.1 Le Funzioni	24
3.7.2 I poteri	25
3.8 FLUSSI INFORMATIVI	26

CAPITOLO 4 - SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 DISCIPLINA GENERALE	28
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	28
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	28
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE	29
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE	31
4.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.7 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER COMMERCIALI	31

CAPITOLO 5 - DESTINATARI DEL MODELLO **32**

CAPITOLO 6 - I REATI AZIENDALI **33**

6.1 I REATI SOCIETARI POTENZIALMENTE CONFIGURABILI	33
6.2 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	34
6.3 REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	37
6.4 REATI AMBIENTALI	39
6.5 ALTRI REATI PREVISTI DALLA NORMA	43
6.5.1 Reati Societari	43
6.5.2 Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	44
6.5.3 Reati di criminalità organizzata	46
6.5.4 Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare e delitti contro la personalità individuale	47

CAPITOLO 7 - VERIFICHE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO **48**

CAPITOLO 8 - FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO **49**

8.1 INFORMAZIONE AI DIPENDENTI	49
8.2 INFORMAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI E CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETA'	50

APPENDICI

- 1. CODICE ETICO ECO-LAN SRL**
- 2. PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE;**
- 3. ORGANIGRAMMA AZIENDALE;**
- 4. CERTIFICAZIONE QUALITA' ISO 9001:2015;**
- 5. ISCRIZIONE WHITE LIST PREFETTURA DI NAPOLI.**

CAPITOLO 1 - PARTE GENERALE – IL D.LGS 231/2001

ECO-LAN S.R.L.
ECO-LAN S.R.L.

1.1 INTRODUZIONE

L'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo, costituisce per la società Eco-Lan Srl l'occasione per consolidare la struttura organizzativa, il sistema dei processi e dei controlli interni.

Il Modello non ha solo lo scopo di tutelarsi dalla commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, ma vuole garantire all'azienda un'organizzazione sempre più efficiente e capace di gestire ed erogare i servizi istituzionali, nel rispetto della normativa, con elevati standard qualitativi.

In linea con tale obiettivo, la società Eco-Lan Srl, ha avviato un'analisi delle proprie attività al fine di verificarne la sensibilità rispetto ai rischi/reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

Le regole di comportamento, contenute nel presente Modello Organizzativo, si integrano con quelle del Codice Etico adottato dalla società, per esprimere i principi di deontologia aziendale, essi sono riconosciuti dall'organizzazione come propri e su tali principi si è richiamato l'osservanza da parte di tutti i destinatari.

Il presente documento si compone di una prima parte di carattere generale dedicata all'analisi del Quadro Normativo e al Modello Organizzativo, come suggerito dal D.Lgs n.231/2001, di una seconda parte speciale relativa all'applicazione del deposito normativo, ovvero il Modello Organizzativo di gestione e controllo della società Eco-Lan Srl, nonché la disciplina dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio.

Il documento è completato con appendici quali:

- Codice Etico adottato dalla Eco-Lan Srl, che è l'insieme dei valori e delle regole il cui rispetto e la cui osservanza rappresentano elementi fondamentali dell'attività aziendale;
- Piano di Prevenzione della Corruzione, ove viene definita la strategia di prevenzione dai fenomeni corruttivi adottata dalla Società;
- Organigramma Aziendale;
- Certificazioni di Qualità della Società;
- Iscrizione White List presso la Prefettura di Napoli.

1.2 FONDAMENTO NORMATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231 in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n.300, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito. Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione della società. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente rigido, infatti oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.



1.3 FATTISPECIE DI REATO

In base al d.lgs n. 231/2001 la società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt.24 a 25-duodecies del d.lgs n.231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1 del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- **Delitti contro la Pubblica Amministrazione**
Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs n. 31/2001 (artt. 24 e 25 del d.lgs n.31/2001)¹;
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**
Si tratta dei delitti contro la fede pubblica e dei delitti di contraffazione previsti richiamati dall'art. 25-bis del d.lgs 231/2001, inserito dal Decreto Legge 350/2001 art. 6 e convertito, con modifiche, dalla L. 99/2009 art.15;
- **Reati societari**
Si tratta di false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea richiamati dall'art. 25-ter del Decreto);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-quater)
Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York nel 1999";
- **Abusi di mercato** (richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto);
- **Delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-quinquies, con riferimento alla prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- **Reati transnazionali;**
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (riconducibile nell'art. 25-quater);
- **Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
L'art. 25-septies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute su lavoro;
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**
L'art. 25-octies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale;
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**
L'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies;
- **Delitti di criminalità organizzata** (introdotti dall'art. 29 L.94/2009)
L'art. 24-ter del d.lgs 31/2001 stabilisce l'estensione della responsabilità della società anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del c.p. e dei delitti previsti all'art. 74 del testo unico di cui al DPR 309/1990;
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (introdotti dall'art. 7 L.99/2009)
L'art. 25-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (introdotti dall'art. 7 L.99/2009)
L'art. 25-nonies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis, e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della Legge 633/1941;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-bis c.p.)
richiamato dall'art. 25-novies del Decreto;
- **Reati ambientali**
L'art. 25-undecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 727-bis e 733-bis del codice penale, alcuni articoli previsti dal D.lgs n.152/2006 (testo Unico in materia ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3 co.6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D.lgs n. 202/2007nsull'inquinamento provocato dalle navi;
- **Reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
L'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, co.1 del d.lgs 109/2012 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto.

¹ Trattasi di reati come indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640 comma 2, n.1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640-bis c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA'

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché la società sia sanzionabile ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi; tali ulteriori requisiti di responsabilità della società possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi":

1.4.1 CRITERI OGGETTIVI

Il **primo** criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l'illecito amministrativo – sia commesso nell'*interesse* o a *vantaggio* della società.

La responsabilità della società sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'*interesse* senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo; si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del *vantaggio* attiene, invece, al risultato positivo che la società ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

La società non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità della società, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune alla società ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il **secondo** criterio di imputazione della responsabilità oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come precedentemente illustrato, infatti la società è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- 1) "da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o da coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" della società, quali ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società² (i c.d. **soggetti in posizione apicale** o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. B), del D. Lgs n. 231/2001);
- 2) "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei uno dei soggetti apicali (i c.d. **soggetti subordinati**); art. 5, comma 1, lett. B) del D.Lgs n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell'interesse della società le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti della società, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i promotori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. E' necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

1.4.2 CRITERI SOGGETTIVI

I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità sono integrati dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato alla società da un rapporto qualificato.

Il Decreto tratteggia la responsabilità della società come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza della società.

La società è ritenuta responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa della società, e quindi la possibilità di muovere ad essa un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che 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".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno alla società con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

² Classico esempio del c.d. amministratore di fatto (art.2639 c.c.)

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali 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.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo stesso, la società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora la società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

In conclusione quindi l'azienda risponde in sede penale se:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'azienda;
- l'azienda non si sia dotata di un modello organizzativo idoneo per la prevenzione dei reati;
- l'azienda si sia dotata di un modello organizzativo idoneo ma lo stesso non è stato efficacemente adottato.

1.5 APPARATO SANZIONATORIO

Sono previste dagli artt. 9-23 del D.Lgs n. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati precedentemente menzionati le seguenti sanzioni:

- SANZIONE PECUNIARIA (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- SANZIONE INTERDITTIVA (applicabili anche quale misura cautelare);
- SANZIONI ACCESSORIE quali:
 - CONFISCA (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Anche se applicate da un giudice penale le sanzioni hanno natura amministrativa.

1.5.1 SANZIONE PECUNIARIA (art. 10-12)

La sanzione è sempre applicata con natura afflittiva e non risarcitoria, essa è diretta a punire la società nel cui ambito è stato commesso l'illecito e non a reintegrare un danno patrimoniale subito da terzi.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Lo scopo della previsione delle "quote", anziché di sanzioni irrogate tra un minimo ed un massimo, è quello di consentire al Giudice l'applicazione di una sanzione che risulti concretamente afflittiva, perché calibrata sull'effettiva situazione economica e patrimoniale della società.

Nell'individuare il numero di quote applicabili, il Giudice deve tener conto, della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di illeciti (art.11).

La società risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, Decreto)³.

1.5.2 SANZIONE INTERDITTIVA (art. 13-17)

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica – quali la falsità in monete – dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di taluni reati ambientali, induzione indebita a dare o promettere utilità) e purchè ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione, e in questo caso, il reato è stato agevolato da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione di illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito della società") e consistono in:

- interdizione, definitiva o temporanea dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La scelta della sanzione interdittiva applicabile è rimessa al Giudice, al quale spetta di individuare quella che offre maggiori garanzie nel prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità della società.

In alternativa all'applicazione della sanzione interdittiva, il giudice può disporre la nomina di un commissario giudiziale, che prosegue l'attività della società per un periodo pari alla durata della pena interdittiva applicata.

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo o alla metà nel caso in cui il reato sia posto in essere nella forma del tentativo.

Inoltre, il giudice può ricorrere a sanzioni *di fatto*, (sanzioni accessorie) che possono danneggiare l'ente anche irrevocabilmente, sia in termini economici sia in termini di immagine.

Nel caso che dalla sanzione interdittiva, derivi una interruzione temporanea dell'attività e venga applicata nei confronti di una società che svolge un pubblico servizio, ovvero un servizio di pubblica necessità, il giudice può disporre il commissariamento dell'ente.

I poteri e i compiti del Commissario, devono essere indicati dal giudice nella sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività della società.

Nell'ambito di dette indicazioni, il commissario dovrà curare l'adozione e l'efficace attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La norma dispone infine, la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

La prosecuzione dell'attività sostituisce una sanzione, perciò la società non deve ricavarne un profitto.

1.5.3 SANZIONI ACCESSORIE (art.19)

Il Decreto prevede due ulteriori sanzioni:

La confisca, ossia l'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del prodotto del reato, anche per equivalente.

Con la sentenza di condanna il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al soggetto danneggiato.

Se il recupero materiale del prezzo o del profitto non è possibile, la norma dispone la confisca c.d. "per equivalente", in somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza della condanna (art. 18).

Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, a spese della società, in uno o più giornali da lui scelti e mediante affissione all'albo del Comune dove la società ha la sede principale.

Lo scopo di tale pena è quello di portare a conoscenza del pubblico la condanna comminata dalla società.

³ La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

1.5.4 ALTRE MISURE

Il Decreto si occupa poi di disciplinare anche delle misure cautelari.

Per l'applicazione di tali misure è necessario che sussistano gravi indizi di responsabilità per la società quali:

- la reiterazione dei reati (art. 20), che occorre quando la società, già condannata in via definitiva, almeno una volta per un illecito amministrativo dipendente da reato, ne commetta un altro nei cinque anni successivi;
- la pluralità di illeciti, che ricorre quando la società è responsabile di una pluralità di reati commessi con un'unica azione o nell'ambito dello svolgimento della medesima attività;
- l'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23), disponendo che chi trasgredisce agli obblighi e ai divieti inerenti questo tipo di sanzioni è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

1.6 DEFINIZIONE DEL MODELLO 231/2001

Il Modello opera quale esimente della responsabilità della società in caso di commissione dei reati; opera quale esimente, solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.



I punti fondamentali per la definizione del Modello sono riconducibili ai seguenti aspetti:

- 1) Definizione di un codice etico di comportamento, in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231, che preveda la necessità di osservare le leggi e i regolamenti vigenti e di fondare i rapporti con la Pubblica Amministrazione su principi di correttezza e di trasparenza. Tale codice di comportamento deve poi essere portato a conoscenza e osservato dalla società e da tutti coloro che intrattengono rapporti con la società stessa (fornitori, appaltatori, collaboratori, dipendenti, etc.);
- 2) Mappatura delle attività aziendali "sensibili", cioè di quelle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231, evidenziando, inoltre, le attività strumentali alla commissione dei reati. La mappatura dovrà dettagliatamente evidenziare il tipo di reato che può essere commesso, il soggetto o la funzione che può essere coinvolto, il soggetto o la funzione che può compiere l'illecito, la modalità attuata attraverso la quale si può realizzare l'illecito e l'occasione (il "quando") che rende possibile la realizzazione dell'illecito;
- 3) Analisi delle procedure di controllo eventualmente esistenti e definizione di specifici protocolli di prevenzione che regolamentino, nel modo più stringente ed efficace possibile, le attività pericolose;
- 4) Analisi, definizione e formalizzazione del sistema organizzativo; Tale sistema dovrà essere adeguatamente aggiornato e formalizzato. Dovrà prevedere una chiara attribuzione delle responsabilità, una chiara definizione delle linee di dipendenza gerarchiche ed una chiara descrizione dei compiti. I sistemi di incentivo dovranno inoltre essere analizzati e costruiti affinché non si configurino incentivi diretti alla commissione di illeciti;
- 5) Definizione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza;
- 6) Indicazioni operative relative alle regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e alle attribuzioni di compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello. Esplicita previsione di misure adeguate a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- 7) Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- 8) Definizione di un sistema sanzionatorio a carico sia dei soggetti dipendenti che apicali per la violazione degli obblighi procedurali o di controllo derivanti dall'introduzione del Modello;
- 9) Sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

La comunicazione dei modelli al personale dovrà essere autorevole, efficace, capillare, chiara e dettagliata e dovrà essere ripetuta e rinnovata periodicamente.

Nello specifico:

- individuare le attività dell'ente nel cui ambito 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;
- prevedere le modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- attribuire all'organismo di vigilanza sufficienti poteri d'iniziativa e di controllo;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per quanto riguarda i soggetti in posizione subordinata, comprendenti dipendenti e collaboratori, il decreto prevede che l'onere della prova spetti al magistrato inquirente.

Nel caso di reato commesso da questi ultimi, la società è ritenuta responsabile se la commissione del reato è dipesa dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Il modello organizzativo è inserito nel più ampio contesto della *governance*.

In generale, nel sistema tradizionale italiano la responsabilità è attribuita al Consiglio di Amministrazione, o quando non presente, all'Assemblea dei Soci, che nomina un *comitato per il controllo interno* che riferisce periodicamente al Consiglio stesso o all'Assemblea, proponendo, quando necessario, eventuali correttivi.

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231 stabilisce che la società non risponde del reato commesso nel suo interesse a suo vantaggio, nel caso in cui dimostri di aver "adottato ed efficacemente attuato", prima della commissione del fatto "modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli "di controllo" nell'art. 7 del Decreto Legislativo 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, affinché sia esclusa la responsabilità dell'ente, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli di organizzazione gestione e controllo, infine, possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, art. 6 del Decreto Legislativo 231, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative delle società, comunicati al Ministero della Giustizia.

CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ECO-LAN S.R.L.
ECO-LAN S.R.L.

2.1 PREMESSA

La società Eco-Lan Srl opera nel settore ambientale con grande esperienza e professionalità, sempre al passo con la normativa sul trasporto dei rifiuti, senza tralasciare la sostenibilità ambientale del proprio sviluppo.

La Eco-Lan Srl rappresenta una azienda fortemente orientata all'innovazione e alla qualità dei servizi offerti. Il raggiungimento, nel tempo, di elevati standard qualitativi nelle operazioni di raccolta, trasporto a smaltimento e/o recupero dei rifiuti, l'orientamento al cliente in un'ottica di customer satisfaction garantiscono oggi un'operatività efficiente e sicura.

Passione, entusiasmo, voglia di andare avanti, di cogliere nuove sfide ed opportunità. Sono questi i valori di cui si nutre una filosofia aziendale fortemente orientata sul servizio al cliente per il raggiungimento di standard qualitativi sempre più elevati che costituiscono la vera *mission* aziendale

Alla necessità di crescita in termini dimensionali, al fine di offrire servizi privati (in prospettiva anche pubblici) sempre più efficienti, Eco-Lan Srl coniuga, da sempre, i valori fondanti di un'azienda nata a conduzione familiare: fedeltà ai principi, fiducia reciproca tra colleghi e con gli interlocutori, coerenza e lavoro di squadra come vera ed autentica leva del successo. La formula vincente è quella di concepire l'azienda come un sistema "aperto", pronto a raccogliere le sfide che un settore particolare ed in continua evoluzione come il trasporto dei rifiuti comporta, investendo continuamente in mezzi e tecnologie all'avanguardia, con occhio attento al mercato ma senza tralasciare la cura della comunicazione interna all'impresa: valorizzare, stimolare e premiare i dipendenti è uno degli investimenti sicuri dell'azienda, formazione e modello di leadership promuovono, inoltre, comportamenti coerenti con una buona gestione dei processi comunicativi stimolando atteggiamenti di responsabilità nei collaboratori, necessari per operare su obiettivi di lungo periodo. L'attenzione della Eco-Lan Srl all'innovazione ed alla qualità, la sensibilità verso i problemi ambientali, valori fondanti dell'azienda, sono cresciuti di pari passo alle dimensioni della stessa. Per questo Eco-Lan Srl ha voluto adeguare i suoi standard organizzativi e qualitativi ad uno dei principali sistemi di certificazione, passaggio necessario per permettere la competitività su un mercato allargato in cui agisce un consumatore sempre più attento (in prospettiva adeguerà i propri standard ad altri sistemi di certificazione).

Per rispondere al meglio alle esigenze del cliente e delle parti interessate, Langella Mario Srl ha ottenuto diverse certificazioni di qualità. Tali certificazioni attestano la conformità del sistema di qualità, di cui l'azienda stessa si è dotata, alle norme UNI EN ISO e riguardano i criteri organizzativi per operare in regime di garanzia della qualità e di soddisfazione delle esigenze del cliente, nel rispetto di una corretta gestione ambientale.

2.2 LA SOCIETA' ECO-LAN S.R.L.

La società ECO-LAN S.R.L. con sede legale ed uffici amministrativi in Volla (NA) Via Palazziello Trav. 70 in Volla (NA), C.F. 05792260639 e P. IVA 01460651217, è iscritta al Registro delle Imprese del Tribunale di Napoli al n. 05792260639, alla C.C.I.A.A. di Napoli al n. 460125, all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali al n. NA000560, nella persona dell'Amministratore Unico Rag. Ciro Langella, nato a Napoli il 27.12.1981, domiciliato per la carica presso la sede sociale.

La Eco-Lan Srl nasce nel 1989 ed opera nel settore del trasporto dei rifiuti per la salvaguardia delle risorse naturali; si occupa infatti di autotrasporto merci in conto terzi, nonché dal 05/01/2000 anche di raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili, di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi.

2.2.1 I SERVIZI

Il principale ambito di applicazione della Eco-Lan Srl riguarda il trasporto di rifiuti urbani, speciali pericolosi e non pericolosi.

La società è autorizzata alla raccolta, al trasporto a recupero e/o smaltimento di rifiuti mediante Iscrizione all'Albo Gestori Ambientali n. NA000560 per:

- rifiuti urbani e assimilabili;
- rifiuti speciali non pericolosi;
- rifiuti speciali pericolosi;
- intermediazione di rifiuti.

L'attività della società Eco-Lan Srl viene eseguita mediante autocarri dotati di attrezzature di varia capacità e altro che permettono di adempiere le varie esigenze di raccolta e trasporto dei rifiuti.

Per lo svolgimento dell'attività vengono inoltre adoperati autocarri dotati di cassoni scarrabili che vengono lasciati a deposito presso i clienti ed autocarri furgonati per la raccolta dei rifiuti pericolosi a rischio infettivo.

Su tutti gli automezzi viene eseguita manutenzione ordinaria da parte degli autisti e revisioni periodiche da parte dei fornitori o aziende specializzate. Inoltre tutti gli automezzi sono autorizzati al trasporto di rifiuti tramite iscrizione all'Albo dei trasportatori e, per il trasporto dei rifiuti pericolosi, gli autisti sono in possesso di idonea patente per il trasporto di merci pericolose (patentino ADR) e delle dotazioni di sicurezza.

2.2.2 LOCALIZZAZIONE AZIENDA

L'azienda sorge in un'area prevalentemente agricola a ridosso dell'area industriale del comune di Volla (nella foto seguente la cartografia della con il posizionamento dell'azienda indicata dalla posizione A).



Il principale collegamento è quello stradale visto la vicinanza dell'autostrada A1 Napoli-Roma e di un asse stradale di collegamento veloce SS162 Dir dell'asse mediano. Per quanto riguarda le altre vie di accesso, peraltro non utilizzate per le attività aziendali, il porto più vicino è quello di Napoli a 14 km circa, mentre il più vicino aeroporto (Capodichino) è a 7 km circa e la stazione ferroviaria di Volla è a 500 mt situata sulla linea Napoli-Nola-Baiano della ex Circumvesuviana, a servizio del comune di Volla. La stazione è entrata in funzione nel 2001 in sostituzione della vecchia stazione dismessa di Casoria Fontane. È collocata nel comune di Casoria al confine appunto con Volla, è munita di quattro binari ed è un importante nodo di interscambio con la linea per il quartiere Ponticelli e San Giorgio a Cremano. Come detto, l'azienda sorge nel Comune di Volla, posizionato tra il vesuviano e l'area orientale del capoluogo, il comune di Volla è stato istituito negli anni cinquanta per scorporo dal comune di San Sebastiano al Vesuvio. entro a vocazione agricola, con l'incremento demografico degli ultimi anni si è trasformato in centro di distribuzione di prodotti dell'agricoltura. Da alcuni anni ospita il Centro agro-alimentare di Napoli, uno dei maggiori mercati ortofrutticoli d'Italia. Il centro è noto soprattutto come grande produttore mondiale di friarielli. Un discreto sviluppo ha avuto anche il settore industriale (materie plastiche, carta, ecc.).

2.3 FINALITA' DEL MODELLO

La società Eco-Lan Srl è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione e della propria immagine, delle aspettative degli stakeholder e del lavoro dei dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine la società Eco-Lan Srl ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello coerente con le prescrizioni del Decreto 231 possa costituire, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti conformi alle norme interne ed esterne nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In questo quadro, attraverso l'adozione del Modello, la Eco-Lan Srl consapevole che talune sue attività sono esposte al rischio di alcuni dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa della società, intende adottare tutte le misure che appaiono necessarie alla prevenzione di tali reati.

Per l'insieme di motivazioni esposte, la società Eco-Lan Srl ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto che, integrato con l'apparato sanzionatorio, da concretezza all'affermazione di principi deontologici espressi nel Codice Etico della Società.

Attraverso l'adozione del Modello 231 la Società Eco-Lan Srl si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Eco-Lan Srl, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la società Eco-Lan Srl intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Il Modello adottato dalla Eco-Lan Srl è preordinato a configurare un sistema articolato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire la commissione di reati.

L'individuazione delle Aree a rischio, dei processi aziendali coinvolti e la proceduralizzazione delle attività relative, nonché la messa a punto di un efficace sistema di controlli, concorrono a:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Eco-Lan Srl pienamente consapevoli delle sanzioni cui andrebbe incontro in caso di commissione di reati;
- consentire alla Eco-Lan Srl di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportuni per prevenire od impedire la commissione di reati;
- il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in termini generali, del Modello medesimo;
- la consapevolezza del valore sociale del Modello al fine di prevenire il rischio di commissione di reati;
- la consapevolezza che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di apposite sanzioni che possono arrivare alla risoluzione del rapporto contrattuale. Il Modello Organizzativo della Eco-Lan Srl si basa sull'identificazione e l'aggiornamento delle Aree a rischio, delle attività aziendali connesse e dei relativi processi. Esso si ispira ai requisiti e ai principi generali riportati nel seguito.

I requisiti indicati dal Decreto riguardano:

- l'attribuzione all'OdV del compito di promuovere e verificare l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali;
- la messa a disposizione dell'OdV di risorse umane ed economiche adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati attesi;
- la verifica del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste nel Codice Etico.



2.4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

2.4.1 ATTIVITA' PRELIMINARI

In ossequio alla previsione normativa per la redazione del presente Modello Organizzativo si è previamente provveduto alla mappatura dei rischi aziendali. La metodologia scelta per eseguire il Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

L'attività ha previsto l'esame della documentazione già prodotta dall'organizzazione nell'ambito dei sistemi gestionali esistenti e dei documenti organizzativi disponibili, e l'effettuazione di un ciclo di interviste su un campione rappresentativo delle figure chiave aziendali individuate in base agli incontri effettuati con la funzione legale della Società: tali figure sono state identificate come soggetti apicali i quali, ai sensi del Decreto, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.231/01).

La metodologia scelta dalla società Eco-Lan Srl per dotarsi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 è strutturata nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree sensibili e dei key officer;
- analisi delle attività sensibili;
- identificazione delle aree di rischio;
- definizione del modello e codice etico.

2.4.2 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE SENSIBILI E DEI KEY OFFICER

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Scopo della prima fase è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un Team di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne della società Eco-Lan Srl.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Eco-Lan Srl. svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della prima fase è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella prima fase, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili individuati:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex D. Lgs. n. 231/2001;
- individuazione preliminare delle funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

2.4.3 ANALISI DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Terminata la prima fase, scopo della seconda fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle Funzioni e dei soggetti coinvolti.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione fornita nel corso della prima fase sia attraverso le interviste.

I *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole Funzioni, al fine di raggiungere un livello di informazione/dettaglio idoneo a comprendere il sistema dei controlli in essere.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della seconda fase, al termine della quale è stata definita una preliminare "mappa dei processi/attività sensibili" verso cui indirizzare l'attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti:

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti di analisi documentale e incontri con i referenti interni del Progetto;
- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- predisposizione della mappa che "incrocia" i processi/attività sensibili con i relativi *key officer*;
- esecuzione di interviste strutturate con i *key officer*, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le Funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti;

- condivisione con i *key officer* di quanto emerso nel corso delle interviste;
- formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.



In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (in quanto, ad esempio, prevedono un contatto/interazione tra risorse della Eco-Lan Srl e soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero si tratti di attività nel cui ambito possano essere commessi i reati societari richiamati dall'art. 25-ter del Decreto).

2.4.4 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO (gap analysis)

Lo scopo della terza fase è consistito nell'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

La Gap Analysis rappresenta l'analisi comparativa tra la struttura organizzativa attuale ("as is") e il Modello astratto ("to be") sulla base dei rischi individuati e dei presidi di controllo già operanti.

L'attività svolta in questa terza fase è la seguente:

- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

2.4.5 DEFINIZIONE DEL MODELLO E CODICE ETICO

Scopo della fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Eco-Lan Srl, articolato in tutte le sue componenti e personalizzato alla realtà aziendale, da sottoporre all'Amministratore per l'approvazione.

La realizzazione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Il Modello predisposto si fonda su un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto.

Il Modello consta di due parti:

Parte Generale del Modello: è la presente parte documentale che costituisce la sintesi del Modello articolata nelle seguenti trattazioni:

- il D.Lgs. 231/2001 e la normativa di riferimento;
- il Modello adottato;
- la Metodologia di analisi dei rischi;
- l'Organismo di Vigilanza;
- la Formazione e la diffusione del Modello;
- il Sistema Sanzionatorio;
- l'Aggiornamento del Modello.

Parti speciale del Modello: trattasi di regole organizzative di prevenzione e di contrasto della corruzione volte a proteggere la società da reati commessi contro la pubblica amministrazione da esponenti della stessa (tra i quali spicca il reato di corruzione); fanno quindi riferimento alle varie tipologie di reati contemplati dal decreto e astrattamente ipotizzabili nel contesto aziendale di riferimento in relazione alle attività sensibili individuate. Ciascuna parte contiene una specifica previsione di divieto a porre in essere comportamenti legati alla commissione del reato, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prendere atto.

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D. Lgs.231/2001, la Società ha adottato il Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori), nonché il Piano di Prevenzione della Corruzione.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado della Società e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale

del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

La società Eco-Lan Srl si è, dunque, dotata di un Codice etico, parte integrante e sostanziale del Modello medesimo, quale carta dei diritti e doveri morali nella conduzione degli affari e delle attività aziendali che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano alla realtà aziendale. Si tratta di un contratto sociale che lega la Eco-Lan Srl ai vari gruppi e individui che con essa interagiscono direttamente o indirettamente ed è l’espressione sia degli impegni assunti dall’azienda sia delle sue aspettative, nel bilanciamento equo degli interessi in campo.

Il CODICE ETICO della Eco-Lan Srl ha la principale funzione di rendere noti all’interno dell’organizzazione e a tutti gli interlocutori esterni i valori e i principi fondamentali che guidano l’attività della Società.

Sia il Modello 231 che il Codice sono fondati sulla realtà aziendale intesa come visione e principi etici condivisi e ispiratori dell’agire, tenuto conto di tutti gli strumenti procedurali, organizzativi e di controllo adottati dalla Eco-Lan Srl per il conseguimento efficace ed efficiente degli obiettivi ad essa affidati e per prevenire, e nel caso contrastare, l’accadimento di eventi che possano comportare una diretta responsabilità della società.

Gli amministratori, i componenti gli organi di controllo, il personale tutto della società e i collaboratori hanno l’obbligo di rivolgersi direttamente all’Organismo di Vigilanza per segnalare eventuali comportamenti non coerenti con quanto indicato nel Modello e nel Codice Etico, indirizzando la relativa corrispondenza direttamente a:

Organismo di Vigilanza Eco-Lan S.r.l.

presso Sede Eco-Lan Srl

L’Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con responsabilità e discrezione.

Garantisce, inoltre, la riservatezza circa l’identità di chi sottoscrive e trasmette informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 COSTITUZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Sebbene l’adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Eco-Lan Srl ha ritenuto necessario procedere all’adozione del Modello con la delibera dell’Assemblea dei Soci; con la stessa delibera ha dato mandato all’Amministratore di istituire e nominare l’Organismo di Vigilanza.

Il corretto ed efficace svolgimento dei compiti di vigilanza affidati dalla Legge all’Organismo di Vigilanza (ODV) sono presupposti indispensabili e assolutamente inderogabili per l’esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti “apicali” sia che sia stato commesso dai soggetti sottoposti all’altrui direzione. Questo è il senso dell’art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 il quale prevede che l’efficace attuazione del modello richiede, oltre all’istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, che ragionevolmente può essere attuata solo da parte dell’organismo a ciò appositamente dedicato.

A tale organismo di Vigilanza 231, operante costantemente in coordinamento con l’ente, pur risultando soggetto autonomo ed indipendente da esso, sono attribuiti i compiti di verifica, applicazione ed aggiornamento dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

L’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto da un membro esterno alla Società, scelto fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze e di esperienze in materia legale ed economica.

L’OdV, nominato dall’Amministratore, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L’Amministratore, nominato l’OdV, gli assegna il compenso annuo ed eventuali spese annue che potrà essere utilizzato dall’OdV a propria discrezione nell’esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.



3.2 I REQUISITI DELL'ODV

I principali requisiti che l'Organismo di Vigilanza 231 deve possedere, come individuati anche dalla giurisprudenza, sinteticamente, si possono riassumere come segue:

➤ **Autonomia ed Indipendenza**

L'Organismo di Vigilanza della società Eco-Lan Srl è dotato nell'esercizio delle sue funzioni dei requisiti di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomi poteri di spesa.

Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni l'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

L'**autonomia** va quindi intesa in senso non meramente formale, nel senso che è necessario che l'ODV:

- a) sia dotato di risorse (anche finanziarie) adeguate;
- b) possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- c) sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- d) abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti.

Quanto al **requisito dell'indipendenza**, il componente del citato organo di controllo non deve quindi trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare, professionale o sudditanza con la società né essere titolare all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello. In tale ipotesi esso è tenuto ad informare immediatamente l'Amministratore e deve astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

➤ **Onorabilità**

Pur non contenendo il D.Lgs. n. 231/2001 alcuna indicazione esplicita circa i requisiti di onorabilità del componente l'ODV, è nella logica del Decreto, e quindi assolutamente necessario, oltre che opportuno per ragioni di coerenza di sistema, ed anche per rispondere alle censure che potrebbero essere sollevate in sede giudiziaria che il **modello organizzativo**, anche per rinvio ad altri settori della normativa vigente, preveda specifiche cause di ineleggibilità quale componente del citato organo di controllo e di incompatibilità alla permanenza nella carica quali, a titolo esemplificativo:

- la condanna con sentenza anche non irrevocabile per aver commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- l'esistenza di procedimenti penali pendenti per uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

➤ **Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; si tratta di un connotato riferito al bagaglio di strumenti e tecniche che l'organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

➤ **Continuità di azione**

Per soddisfare la previsione di cui all'art. 6, comma 1, lettera d) [*“d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*], e quindi per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato si rende necessaria la presenza di una **struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul modello organizzativo** priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV opera senza soluzione di continuità. L'OdV, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

3.3 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA ODV

La società Eco-Lan Srl ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria organizzazione, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto, identificando tale Organismo come Monocratico, con la presenza di un membro esterno, e composto da soggetto individuato in virtù delle competenze professionali e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale, visto anche il Curriculum del professionista.

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti all'Amministratore grazie al curriculum del candidato selezionato.

L'Amministratore nomina e revoca il componente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera dell'Amministratore; all'atto dell'accettazione della carica il membro dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegna a svolgere le funzioni lui attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente all'Amministratore qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti già citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo al componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, l'Amministratore provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

3.4 REVOCA

La revoca dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera dell'Amministratore.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

> una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

> l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse membro dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

> l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Amministratore;

> gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza dell'Amministratore, il quale prenderà decisioni del caso in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del membro dell'OdV.

3.5 CAUSE DI SOSPENSIONE

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve comunicare all'Amministratore, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

L'Amministratore, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dinanzi citate, provvede, a dichiarare la sospensione del soggetto, nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

La decisione sulla eventuale revoca del membro sospeso deve essere oggetto di deliberazione dell'Amministratore; il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

3.6 TEMPORANEO IMPEDIMENTO

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, al componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso. A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per l'Amministratore, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6 mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento.

3.7 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.7.1 LE FUNZIONI

L'ODV **non costituisce una sovrapposizione rispetto agli organi di controllo previsti** dai diversi sistemi di gestione, anzi imposta un "comportamento" della Società all'interno e all'esterno che si integra con gli scopi di una corretta gestione e di un efficiente apparato di controllo, attraverso la giusta previsione di un sistema di scambio incrociato di informazioni tra l'organo amministrativo e l'organismo di vigilanza.

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere ("*vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curarne l'aggiornamento*"), anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono essere riassunte come segue:

1 - **vigilanza sull'effettività del modello**, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;

2 - **disamina in merito all'adeguatezza del modello**, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

3 - analisi circa il **mantenimento nel tempo** dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;

4 - cura del necessario **aggiornamento in senso dinamico del modello**, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni per garantire che il modello si mantenga "adeguato" nel tempo. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

a) presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. Casi in cui si rende necessaria la formulazione di proposte possono essere individuati in: significative violazioni del modello organizzativo; significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa; modifiche normative;

b) follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;

5 - **segnalazione**, segnatamente documentale, all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle *violazioni accertate del modello organizzativo* che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società. E' necessario che l'ODV provveda a documentare lo svolgimento dei suoi compiti. Infatti, l'attività di documentazione, da svolgersi in modo sintetico, chiaro, approfondito ed obiettivo, non deve essere sottovalutata né considerata come un aggravio burocratico-amministrativo da parte dei suoi componenti posto che:

- dai documenti si può evincere la "sufficiente vigilanza";

- "può essere necessario, come nel caso di successiva attività investigativa della polizia giudiziaria finalizzata all'accertamento della responsabilità amministrativa della Società, ricostruire, anche ad anni di distanza, l'attività di vigilanza posta in essere dal citato organismo di controllo interno".

In tal senso particolare e privilegiato rilievo costituiscono i verbali dell'OdV 231, le relazioni annue e periodiche, l'attività di segnalazione, controllo e intervista effettuata.

3.7.2 I POTERI

Per poter assolvere in modo esaustivo i propri delicati ed onerosi compiti di vigilanza l'ODV deve essere dotato, come specifica il D.Lgs. n. 231/2001 [articolo 6, 1° comma, lett. b) D. Lgs. n. 231/2001] di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, ovvero di strumenti adeguati per poter verificare l'idoneità e la puntuale e completa attuazione delle procedure codificate per la prevenzione degli illeciti e in ciascuna delle aree di rischio individuate in seno alla società.

Per poter efficacemente operare in tal senso, fondamentale risulta l'**autonomia nei confronti degli organi di direzione ed amministrazione della società** che deve caratterizzare le fasi dell'"iniziativa" e del "controllo".

L'organismo dovrà essere munito della capacità di decidere cosa, quando, e come esplicitare la propria fondamentale funzione di controllo, agendo in modo indipendente dalle altre funzioni ed organi di vertice della società, in quanto sono essi stessi destinatari dell'attività ispettiva.

Inoltre, molto significativa, evidentemente, è la facoltà di attivarsi (con criteri di autonomia) nella richiesta di informazioni, dati e documenti verso tutte le componenti interne della società.

Ulteriori, fondamentali, prerogative dell'ODV sono:

1. Accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Amministratore;
2. Richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, all'amministratore, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
3. Sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili formulando, ove necessario, all'Amministratore le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
4. Curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Funzioni aziendali e verso gli organi sociali;
5. Promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
6. Verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
7. Assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
8. Fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico;
9. Formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dall'Amministratore;
10. Segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni;
11. Verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di Funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

In generale, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Amministratore curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri. All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Il componente dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

3.8 FLUSSI INFORMATIVI

Fondamentale rilevanza assume il generale obbligo di **assoluta ed incondizionata collaborazione** incombente su tutti i livelli e le funzioni della società, siano essi operativi ovvero di direzione o di amministrazione.

In tal senso, la legge esplicitamente prevede precisi **obblighi di informazione** di cui l'organismo di controllo deve risultare destinatario.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;

- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accurate erroneamente e/o in mala fede.

I canali con cui un dirigente e dipendente della Società può effettuare una segnalazione di una violazione, o presunta tale, sono due:

- il primo consiste nel riferire al proprio diretto superiore;

- il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, consiste nel riferire direttamente all'OdV.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti della Società, come consulenti, fornitori, partner, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dirigenti e dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Eco-Lan Srl nell'ambito della loro attività 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 sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per le commissioni di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Assemblea dei Soci;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- sui rapporti con fornitori, consulenti e partner che operano per conto di Eco-Lan Srl nell'ambito delle attività sensibili;
- sulle operazioni straordinarie intraprese dalla Società.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti della Società, quali i consulenti, i fornitori e i partner sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Eco-Lan Srl.

CAPITOLO 4 - SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 DISCIPLINA GENERALE

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 "l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". A tal fine la società si dota di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- dipendenti;
- dirigenti;
- collaboratori esterni;
- professionisti e consulenti;
- amministratori e sindaci.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità. L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV. Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D. Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Eco-Lan Srl, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Si precisa che, la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai dipendenti della Società. I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni, aumentabile, a seconda della gravità, fino a 10 giorni;
- e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (o licenziamento per giustificato motivo soggettivo);
- f) licenziamento senza preavviso (o licenziamento per giusta causa).

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D. Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- 1) Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo. Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della violazione commessa;
- 2) Il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della multa;
- 3) Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione fino a 5 giorni;
- 4) Il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 giorni fino ad un massimo di 10 giorni;
- 5) Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001. Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo);
- 6) Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4. Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Amministratore ne informerà prontamente l'Assemblea dei Soci.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee in conformità alla normativa vigente.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

4.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ipotesi di negligenza e/o imperizia di violazione del presente Modello da parte dell'OdV, l'Amministratore e l'Assemblea dei Soci prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'OdV e la conseguente nomina di nuovo membro in sostituzione ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

4.7 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER COMMERCIALI

La violazione da parte di fornitori, *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 5 - DESTINATARI DEL MODELLO

Le prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell'interesse di Eco-Lan Srl come Dipendenti, Amministratori, Dirigenti, consulenti e partners nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la Società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

Chiunque venisse a conoscenza di comportamenti che non rispettino le prescrizioni descritte nel presente documento, dovrà darne tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

Per tutte le fattispecie di reato sotto descritte e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale, gli Organi Sociali del Gruppo, i dipendenti, i consulenti e i partners, nella misura necessaria alle funzioni da loro svolte, devono in generale conoscere e rispettare:

- la normativa italiana applicabile;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- i principi sanciti dal Codice Etico adottato da Eco-Lan Srl;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico- funzionale di Eco-Lan Srl ed al sistema di controllo della gestione;
- le procedure aziendali;
- le comunicazioni organizzative.

In relazione a ciascuna tipologia di reati - contemplati dal decreto e ritenuti astrattamente ipotizzabili nel contesto aziendale nella fase propedeutica all'analisi di rischio - è stata predisposta la Parte Speciale, che contiene specifici obblighi e previsioni di divieto di porre in essere comportamenti legati alla commissione del reato, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prendere atto.

Nei capitoli seguenti sono riportati i reati astrattamente configurabili a Eco-Lan Srl ed identificati sulla base delle attività sensibili rilevate durante la fase di risk assessment iniziale.

CAPITOLO 6 - I REATI AZIENDALI

Per conseguire gli obiettivi di prevenzione si pone come essenziale l'effettuazione dell'analisi del rischio al fine di individuare le cosiddette aree "sensibili" al compimento dei reati considerati.

L'analisi è stata effettuata valutando lo svolgimento e la conduzione dei processi aziendali e confrontando le prassi con i reati riportati negli articoli 24 e 25 del Decreto; i risultati sono formalizzati nel documento e sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto degli enti aziendali coinvolti.

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata da Eco-Lan Srl, sono state considerate quali "*aree di attività a rischio*" gli ambiti delle attività svolte dalla Società, la gestione degli ambiti di sicurezza sul lavoro e mitigazione degli impatti ambientali.

6.1 REATI SOCIETARI POTENZIALMENTE CONFIGURABILI

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **potenzialmente configurabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

Con riferimento ai reati societari sopra evidenziati le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) che la Eco-Lan Srl ha rilevato al suo interno sono:

➤ **Redazione del Bilancio;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

➤ **Gestione dei rapporti con i soci;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

SISTEMA DI CONTROLLO

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner commerciali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D.Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione dei bilanci e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- formalizzare ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività considerate sensibili;

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi e lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere degli atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della società; porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.2 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **potenzialmente configurabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

Art. 24:

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

Art. 25:

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);

Con riferimento ai reati contro la PA sopra evidenziati le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) che Eco-Lan Srl ha rilevato al suo interno sono:

- **Richiesta di autorizzazioni necessarie allo svolgimento dell'attività aziendale;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO / DIRETTORE TECNICO / RSPP

- **Gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni, qualora lo svolgimento delle attività aziendali comporti la produzione di rifiuti solidi o liquidi, ovvero l'emissione di fumi o la produzione di inquinamento acustico/elettromagnetico soggetti a controlli da parte di soggetti pubblici;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO / DIRETTORE TECNICO / RESPONSABILE TECNICO / PREPOSTO GESTIONE TECNICA

- **Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (T.U. 81/2008) e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO / DIRETTORE TECNICO / RSPP / RESPONSABILE QUALITA'

- **Gestione delle attività di acquisizione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti, concessi da soggetti pubblici;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO / RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE

- **Dichiarazione dei redditi e pagamento dei tributi;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO/CONSULENTE CONTABILE

- **Gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO/CONSULENTE DEL LAVORO

- **Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali ivi incluso il recupero dei crediti nei confronti di soggetti pubblici;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO/CONSULENTE LEGALE

- **Partecipazione ad eventi istituzionali e tavoli tecnici con soggetti pubblici;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

- **Donazioni e Sponsorizzazioni Presidente Amministratore Delegato.**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

ORGANIZZAZIONE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEI REATI CONTRO LA PA E DELLA CORRUZIONE

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali del Gruppo, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner commerciali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività in cui è coinvolta la PA;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge;
- assicurare il corretto svolgimento di tutti i processi in cui ci si interfaccia con la PA;
- predisporre l'apposita documentazione richiesta dalla procedura quadro per i rapporti con la PA.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- compiere azioni o tentare comportamenti che possano, anche solo, essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, o che possano portare privilegio per sé e/o altri;
- assicurare favori di qualsiasi genere a soggetti incaricati di svolgere un pubblico servizio anche per interposta persona, tali da influenzare il libero svolgimento della loro attività;
- effettuare spese di rappresentanza arbitrarie che prescindono dagli obiettivi della Società;
- esibire documenti, o divulgare informazioni riservate;
- ammettere, per collaboratori esterni, compensi che non siano correlati al tipo di incarico da loro svolto su base contrattuale;
- danneggiare il funzionamento di reti informatiche, o di dati contenuti all'interno al fine di ottenere un ingiusto vantaggio;
- offrire dono o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale.

In particolare non devono essere offerti ai rappresentanti della PA, o a loro familiari, qualsivoglia regalo, dono o gratuita prestazione che possa apparire connessa con il rapporto di lavoro con la Società o mirata ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsivoglia vantaggio per la Società. Gli eventuali omaggi consentiti devono sempre essere di esiguo valore oppure devono essere qualificati come sponsorizzazioni e devono essere gestiti secondo la procedura. In tutti i casi i regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV.

Le liberalità di carattere benefico o culturale ovvero i contributi a fini politici, devono restare nei limiti permessi dalle disposizioni legali e il tutto deve essere documentato per permettere all'OdV di effettuare i relativi controlli;

- accordare vantaggi di qualsiasi natura, come promesse di assunzione, in favore di rappresentanti della PA o eventuali parenti che possano determinare le stesse conseguenze del punto precedente;
- eseguire prestazioni e riconoscere compensi in favore di soggetti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- esibire documenti che contengano informazioni mendaci o false;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la PA in errore;
- prescindere da informazioni dovute.

In caso di tentata concussione di un dipendente o collaboratore di Eco-Lan Srl da parte di un pubblico ufficiale o persona incaricata di pubblico servizio, si suggerisce di adeguarsi alle seguenti prescrizioni:

- la condotta non deve dare seguito alla richiesta;
- dare tempestiva notizia al proprio diretto superiore, Amministratore ed OdV.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicitazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.3 REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment i reati di seguito riportati sono stati ritenuti potenzialmente configurabili (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 583 c.p.);

Gli obblighi giuridici nascenti dal Decreto Legislativo 81/08 sono riferiti:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- all'attività di sorveglianza sanitaria;
- alla formazione e informazione dei lavoratori;
- alla vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il documento sulla valutazione dei rischi, redatto obbligatoriamente dal datore di lavoro con la partecipazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, deve contenere:

- la relazione sulla valutazione di tutti i rischi durante l'attività lavorativa specificando i criteri per la valutazione degli stessi;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate;

- il programma delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
- nei casi che la prevedono, la valutazione dei rischi interferenti.

La valutazione e il documento devono essere rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative, ai fini della sicurezza/salute dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza ne evidenziano la necessità.

SISTEMA DI CONTROLLO

Per i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre alle regole generali che devono essere seguite con riferimento a tutte le fattispecie di reato, nell'espletamento delle funzioni aziendali devono essere rispettati:

- il Testo Unico "salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";
- la normativa italiana applicabile in ambito di "salute e sicurezza sul luogo di lavoro".

In particolare Eco-Lan Srl opera assicurando:

- la pianificazione e l'organizzazione dei ruoli nelle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la presenza sistematica di deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- l'individuazione, valutazione e gestione di rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di formazione in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la gestione puntuale e sistematica degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il controllo e le azioni preventive/correttive con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

Per la materia in esame le procedure "ad hoc" sono dettate direttamente dal Testo Unico del 9 aprile 2008, che disciplina dettagliatamente gli adempimenti in capo alle società.

E' fatto espresso obbligo agli Organi Sociali di Eco-Lan Srl, ai dipendenti, consulenti, partner e società di service di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne in tutte le attività;
- osservare rigorosamente tutte le norme di sicurezza poste dalla legge ed applicate in società;
- assicurare il corretto svolgimento di tutte le attività in base al Testo Unico 9 aprile 2008;
- predisporre, tramite gli incaricati, l'apposita documentazione richiesta dal Testo Unico 9 aprile 2008.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto obbligo in particolare di:

- valutare di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmare la prevenzione;
- eliminare i rischi e/o comunque adoperarsi per ridurli al minimo;
- effettuare il controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanare i lavoratori dall'esposizione al rischio;
- informare e formare adeguatamente i lavoratori;
- usare dei segnali di avvertimento e di sicurezza.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Manuale del sistema di gestione per la qualità, salute/sicurezza e ambiente.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicitazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.4 REATI AMBIENTALI

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment reati di seguito riportati sono stati ritenuti **potenzialmente configurabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

- Sanzioni penali (art. 137, D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari relativi alla tracciabilità dei rifiuti (art. 258, D.Lgs. 152/2006);

- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. 152/2006);
- Attività finalizzata al traffico illecito di rifiuti. (art. 260, D.Lgs. 152/2006);
- Condotte di falsificazione e detenzione di certificazioni falsificate (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006);
- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs. 152/2006);
- Bonifica dei siti (art. 257, D.Lgs. 152/2006).

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 L. 549/1993);
- Inquinamento doloso (art. 8 D.Lgs. 202/2007);
- Inquinamento colposo (art. 9 D.Lgs. 202/2007);
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis);
- Disastro ambientale (art. 452-quarter);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies);
- Impedimento del controllo (art. 452-septies);
- Omessa bonifica (art. 452-terdecies).

Le attività sensibili, afferenti ai reati sopraelencati, sono state suddivisi in diverse aree, per ciascuna area sono specificate le attività sensibili gestite dalla Società.

Area A:

- Scarichi industriali;
- Scarichi industriali pericolosi;
- Scarichi in mare da parte di automezzi di sostanze e/o materiali;
- Sversamento di sostanze inquinanti in mare con o senza danni permanenti sulla qualità delle acque.

Area B:

- Raccolta, trasporto di rifiuti non pericolosi;
- Raccolta, trasporto di rifiuti pericolosi;
- Deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi;
- Formulare per rifiuti non pericolosi;
- Intermediazione di rifiuti;
- Trasporto rifiuti radioattivi;
- Importazione, esportazione, vendita, esportazione per vendita e trasporto conto terzi;

Area C:

- Inquinamento del suolo/ sottosuolo delle acque superficiali / sotterranee;
- Attività di bonifica;
- Inquinamento con sostanze pericolose.

Area D:

- Emissioni in atmosfera nei limiti consentiti da autorizzazioni o della legge;
- Cessazione dell'utilizzo di sostanze lesive dell'ozono.

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Eco-Lan Srl, dei dipendenti, dei Consulenti e dei partner commerciali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di prevedere all'interno della società i seguenti strumenti.

Area A:

- **Autorizzazione Amministrativa allo scarico di sostanze non pericolose**

Area B:

- **Albo Nazionale Gestori Ambientali**

Tutti gli automezzi aziendali che trasportano rifiuti sono iscritti all'albo Gestori Ambientali con provvedimenti in vigore e relativi ai CER attualmente trasportati e ai singoli automezzi attualmente impiegati.

- Catalogo Europeo Rifiuti

La Società ha adottato adeguate misure per classificare i rifiuti con i codici identificativi imposti dal Ministero dell'Ambiente.

- Controlli formulario.

La Società ha disposto audit periodici sulla corretta compilazione dei formulari.

- Documento di accompagnamento

La Società ha dotato tutti i mezzi di trasporto e raccolta rifiuti dei documenti di accompagnamento e delle autorizzazioni come per legge.

- Specifici divieti

La Società ha adottato adeguati strumenti per prevenire la miscelazione dei rifiuti identificati come pericolosi.

Area C

- **Concentrazioni Soglia di Rischio**

La Società ha adottato adeguati strumenti per la misurazione delle concentrazioni nel suolo/sottosuolo, secondo quanto stabilito dal Codice dell'Ambiente.

Area D

La Società ha adottato adeguate misure per il controllo dei livelli limite di sostanze specifiche di cui all'Allegato I, parte V del Codice dell'Ambiente

6.5 ALTRI REATI PREVISTI DALLA NORMA

6.5.1 REATI SOCIETARI

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **potenzialmente configurabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

Con riferimento ai reati societari sopra evidenziati le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) che la Eco-Lan Srl ha rilevato al suo interno sono:

➤ **Redazione del Bilancio;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

➤ **Gestione dei rapporti con i soci;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

SISTEMA DI CONTROLLO

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner commerciali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D.Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione dei bilanci e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- formalizzare ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività considerate sensibili;

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi e lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere degli atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della società; porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.5.2 REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **potenzialmente configurabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

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

Le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) con riferimento ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, che la Società ha rilevato al suo interno sono:

➤ **Approvvigionamento di beni e servizi;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO / RESPONSABILE PRODUZIONE

➤ **Conferimento di consulenze Transazioni finanziarie;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO / RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE

➤ **Realizzazione di investimenti;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

SISTEMA DI CONTROLLO

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner commerciali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- assicurare la legalità dei flussi finanziari;
- assicurare il regolare funzionamento dei flussi finanziari;
- gestire la trasparenza, la tracciabilità e la correttezza dei documenti contabili e dei relativi flussi finanziari.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- accedere a risorse finanziarie in autonomia;
- pagare in contanti o con strumenti di pagamento analoghi.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicitazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.5.3 REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **potenzialmente configurabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 c.p.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati di criminalità organizzata, che la Società ha rilevato al suo interno sono tutte quelle riportate nel presente Modello e quelle che potrebbero comportare un'ipotesi di associazione tra due o più persone con la finalità di commettere uno dei reati compresi nel D.Lgs 231/2001.

SISTEMA DI CONTROLLO

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner commerciali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali di riferimento.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività di propria competenza;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- compiere azioni o tentare comportamenti che possano, anche solo, essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, o che possano portare privilegio per sé e/o altri;
- assicurare favori di qualsiasi genere a soggetti incaricati di svolgere un pubblico servizio anche per interposta persona, tali da influenzare il libero svolgimento della loro attività;
- effettuare spese di rappresentanza arbitrarie che prescindono dagli obiettivi della Società;
- ammettere, per collaboratori esterni, compensi che non siano correlati al tipo di incarico da loro svolto su base contrattuale;
- offrire dono o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale.

Gli eventuali omaggi consentiti devono sempre essere di esiguo valore oppure devono essere qualificati come sponsorizzazioni e devono essere gestiti secondo la procedura. In tutti i casi i regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV. Le liberalità di carattere benefico o culturale ovvero i contributi a fini politici, devono restare nei limiti permessi dalle disposizioni legali e il tutto deve essere documentato per permettere all'OdV di effettuare i relativi controlli;

- accordare vantaggi di qualsiasi natura, come promesse di assunzione, in favore di rappresentanti della PA o eventuali parenti che possano determinare le stesse conseguenze del punto precedente;
- eseguire prestazioni e riconoscere compensi in favore di soggetti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- esibire documenti che contengano informazioni mendaci o false;
- prescindere da informazioni dovute.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.5.4 IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE E DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **potenzialmente configurabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) nella Società:

- Instaurazione di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato con cittadini terzi con soggiorno irregolare o privi dello stesso (Art. 22 commi 12 e 12-bis, decreto legislativo n. 286/1998);

La principale attività sensibile (e la funzione aziendale coinvolta) con riferimento all'impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare e delitti contro la personalità individuale, che la Società ha rilevato al suo interno è:

- **Assunzione/Impiego di personale;**

Funzione aziendale coinvolta: AMMINISTRATORE UNICO

SISTEMA DI CONTROLLO

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner commerciali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

In particolare è fatto espresso obbligo ai soggetti indicati di:

- Tenere un comportamento corretto e trasparente in tutte le fasi inerenti la sottoscrizione di contratti di appalto e di autorizzazioni al subappalto con società private;
- Osservare scrupolosamente le disposizioni di legge vigenti in materia;
- Pretendere con specifiche clausole contrattuali analoga osservanza delle prescrizioni di legge vigenti in materia da parte di fornitori di servizi, appaltatori e subappaltatori;
- Predisporre e conservare la documentazione prevista dalle procedure interne in materia di gestione dei rapporti contrattuali con fornitori di servizi, appaltatori e subappaltatori.

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine,

all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

6.5.3 I NUOVI REATI OSTATIVI

Nell'ambito del nuovo Regolamento attuativo in materia di rating di legalità emanato dall'AGCM entrato in vigore il 20 Ottobre sono stati aggiunti i seguenti reati ostativi nei confronti dei quali la Eco-Lan Srl adotta le dovute precauzioni.

Usura (art 644 c.p.), che punisce *chiunque, fuori dei casi previsti dall'articolo 643, si fa dare o promettere, sotto qualsiasi forma, per sé o per altri, in corrispettivo di una prestazione di denaro o di altra utilità, interessi o altri vantaggi usurari e chi, fuori del caso di concorso nel delitto previsto dal primo comma, procura a taluno una somma di denaro o altra utilità, facendo dare o promettere, a sé o ad altri, per la mediazione, un compenso usurario.*

Trasferimento fraudolento di valori (art 512-bis c.p.), l'art. 512 bis del c.p., dopo una clausola di esclusione/sussidiarietà basata sul presupposto che il fatto possa costituire più grave reato, punisce chi "attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter ovvero ricettazione, riciclaggio e reimpiego".

Bancarotta fraudolenta (art. 216 Legge Fallimentare), la **bancarotta fraudolenta** è un reato previsto dalla legge italiana nelle ipotesi in cui il soggetto dichiarato fallito ponga in essere delle condotte volte a salvare illecitamente il proprio patrimonio

CAPITOLO 7 - VERIFICHE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Amministratore.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'Amministratore tempestivamente o quanto meno nella relazione semestrale fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un Programma di Vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
- la determinazione delle scadenze temporali dei controlli;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Il presente Modello organizzativo deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Amministratore, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- siano sopravvenute significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione o cessione di un ramo d'azienda);
- siano sopravvenute modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Amministratore circa l'esito dell'attività intrapresa in

ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera dell'Amministratore.

CAPITOLO 8 - FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società Eco-Lan Srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i partner commerciali.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività "sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Eco-Lan Srl non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Eco-Lan Srl intende attenersi.

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

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

8.1 INFORMAZIONE AI DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- a) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Eco-Lan Srl promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente in azienda. In ogni caso tale documentazione viene messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

L'avvenuta informazione e formazione deve risultare da un documento firmato dal dipendente attestante la presa conoscenza dei contenuti del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

Ogni comportamento posto in essere dai dipendenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello potrà determinare un procedimento disciplinare.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

8.2 INFORMAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI E CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETA'

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.