

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
ai sensi del D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

STATO DEL DOCUMENTO – LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	17/01/2022	Prima emissione

DOCUMENTO	VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
MO 231 Revisione: 0 Emissione: 17/01/2022	ODV FIRMA: <i>Martina Morra</i>	AU FIRMA: <i>Federico Orsi</i>

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

INDICE

- 1. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE, DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETA'**
- 2. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**
 - 2.1 La natura della responsabilità degli enti
 - 2.2 I criteri di imputazione delle responsabilità all'Ente e le esenzioni dalla responsabilità
- 3. TERMINOLOGIA**
- 4. ADOZIONE DEL MODELLO**
 - 4.1 La struttura del modello
 - 4.2 Obiettivi del modello
 - 4.3 Monitoraggio sul funzionamento e aggiornamento periodico del modello
 - 4.4 Rapporto tra modello e codice etico
 - 4.5 Destinatari del modello
- 5. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**
 - 5.1 Approccio Metodologico
 - 5.2 Protocolli, procedure e principi di controllo
 - 5.3 Il sistema di gestione integrato della Ecosumma S.r.l.
- 6. CODICE ETICO**
- 7. SISTEMA DISCIPLINARE**
 - 7.1 Destinatari e loro doveri: iter procedurale
 - 7.2 Principi generali relativi alle sanzioni
 - 7.3 Sanzioni nei confronti del personale dipendente
 - 7.4 Misure nei confronti dei soggetti che compongono l'amministrazione
 - 7.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni
- 8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**
 - 8.1 Caratteristiche generali e funzioni dell'ODV
 - 8.2 Compiti, regole e poteri dell'ODV
 - 8.3 Nomina e cessazione dall'incarico
 - 8.4 Regolamento dell'ODV
 - 8.5 Retribuzione, dotazioni ed operatività
- 9. ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**
 - 9.1 Comunicazioni verso l'ODV
 - 9.2 La gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV
 - 9.3 Reporting dell'OdV
 - 9.4 Formazione del personale e divulgazione del modello

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

1. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETA'

La ECOSUMMA S.r.l. nasce nel 1988 con il preciso intento di studiare, sperimentare, operare e realizzare iniziative orientate prevalentemente alla salvaguardia ecologica del territorio e dell'ambiente attraverso lo sviluppo compatibile delle attività umane, su iniziativa di operatori con esperienza specifica del settore.

Tipo di Società	A Responsabilità Limitata
Capitale Sociale interamente versato	€ 540.200,00
Sede Legale	Via Angrisani, 10 Somma Vesuviana (Na)
Impianto di Stoccaggio e Trattamento Rifiuti	S.S. Appia Km. 185,508 Francolise (Ce)
Legale Rappresentante	Gaetano Oropallo
Direttore Tecnico	Gaetano D'Ambrosio
Telefono e fax	+39 0823 882159 - +0823 1670055
Sito internet /E mail	www.ecosumma.it – info@ecosumma.it
La società è in grado di proporre servizi efficienti e qualificati in più divisioni:	

DIVISIONE ECOLOGIA

Si occupa in prevalenza:

- ✓ Della gestione dei servizi di prelievo, trasporto e smaltimento/recupero dei rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi;
- ✓ Della gestione del proprio impianto di stoccaggio e trattamento per rifiuti pericolosi e non pericolosi, situato a Francolise (CE)

DIVISIONE TECNICA

Si occupa in prevalenza di fornire ai propri clienti consulenze in merito a:

- ✓ Emissioni gassose (ex D.P.R. 203/88)
- ✓ Rapporti rumore (D. Lgs. 195/06 – DPCM 14/11/97)
- ✓ Autorizzazioni agli scarichi in fognatura
- ✓ Analisi e classificazione rifiuto

Svolge le suddette attività dal 1990 con provata esperienza nel settore, garantita dalla professionalità dei soci fondatori che a tutt'oggi collaborano nella conduzione dell'azienda.

La ECOSUMMA S.r.l. è in possesso delle seguenti autorizzazioni:

Albo Nazionale Gestori Ambientali sezione Regionale della Campania al n° NA0059 per le seguenti categorie:

- Categoria 1 classe D;
- Categoria 4 classe C;
- Categoria 5 classe D;
- Categoria 8 classe F;

Autorizzazione Integrale Ambientale (AIA) per l'esercizio di un impianto di trattamento e stoccaggio di rifiuti pericolosi di 3.500 ton/anno e non pericolosi di 8.000 ton/anno, sito in Francolise (CE) alla S.S. Appia km. 185+508 Area P.I.P. Lotto 11 rilasciata dalla Giunta Regionale della Campania con decreto n° n. 187 del 04/08/2020 e s.m.i.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

La Ecosumma ha sempre operato secondo standard di qualità molto elevati ed ha attuato e mantiene le certificazioni conformi alla norma:

- ✓ **UNI EN ISO 9001:2015** Sistema di gestione della qualità;
- ✓ **UNI EN ISO 14001:2015** Sistema di gestione ambientale;
- ✓ **UNI ISO 45001:2018** Sistema di gestione della sicurezza.

Il 26/02/2016 è stata iscritta nella White-list della Prefettura di Napoli “elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa di cui all’art. 1c.52 l. 6/11/2012 n.190” nelle sezioni I, II, III, V, VII ed VIII.

I principali strumenti di *Governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

Lo **Statuto** che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione. (Allegato)

Un **Organigramma** che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l’individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate. (Allegato)

Un **sistema di protocolli** (manuali, procedure e istruzioni) volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

L’insieme degli strumenti di *Governance* adottati da Ecosumma S.r.l. e delle disposizioni del presente Modello consentono di comprendere come vengano intraprese e attuate le decisioni riguardanti le attività sociali (Art. 6 co.2 lett. B, D.Lgs 231/2001)

2. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche semplicemente "il Decreto" o "il Decreto 231") ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti in dipendenza di reato, aggiungendo pertanto la responsabilità dell’ente a quella penale della persona fisica che ha commesso l’illecito.

La norma si applica agli enti (società, associazioni, fondazioni, ecc.), comprese quindi le società di capitali e tra queste le società per azioni.

La responsabilità amministrativa degli enti sorge quando uno dei seguenti soggetti commetta un reato:

- Soggetti apicali, persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell’Ente, anche solo di fatto, o loro aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
- Soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza da parte dei soggetti sopraindicati;
- Soggetti terzi che operano in nome e per conto dell’ente in forza di un mandato e/o di un accordo di collaborazione.

L’ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso Decreto (dall’art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, dall’art. 3 D. Lgs. N. 61, 11 aprile 2002, dall’art. 3 della Legge del 14 gennaio 2003, n. 7, dall’art. 5 della Legge dell’11 agosto 2003, n. 228, dall’art. 187 *quaterdecies* della Legge del 18 aprile 2005 n. 62, dall’art. 31 della Legge n. 262, 28 dicembre 2005, dall’art. 63, comma 3, del D. Lgs. Del 21

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

novembre 2007 n. 231, dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48), dall'art. 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009 n. 94, dall'art. 15, comma 7, della Legge 23 luglio 2009 n. 99 e, da ultimo, dall'art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009 n. 116, sia mediante rinvii al Decreto stesso (dagli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 e dall'art. 192 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n. 152). Con il decreto legislativo n. 121/2001, attuativo delle direttive CEE sulla tutela penale dell'ambiente (Direttiva 2008/99/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19.11.2008) e sull'inquinamento provocato da navi (Direttiva 2009/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21.10.2009), è stato inserito nel Decreto n. 231/2001 (all'art. 25 *undecies*) un nuovo catalogo di reati ambientali presupposto, idonei a fondare la responsabilità dell'ente. Con D.lgs. 109 del 2012 è stato introdotto il reato di «impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare» (art. 25 *duodecies*). Con la c.d. «Anticorruzione» (L. 6.11.2012, n. 190), nel Decreto 231/2001 sono stati inseriti la «corruzione tra privati» (art. 25 *ter*, comma 1, lettera s-*bis*, che rinvia al delitto di corruzione tra privati di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.), e dell'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25, comma 3), in cui viene inserito il richiamo all'articolo 319 *quater* del codice penale). Attraverso la Legge 15 dicembre 2014, n. 186, rubricate «Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio», sono state apportate significative modifiche all'art. 25 *octies*, inserendo, tra le fattispecie rilevanti per l'agire delle società, il delitto di Autoriciclaggio (art. 648 *ter*.1).

La Legge 22 maggio 2015 n. 68, rubricata «Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente» ha disposto (con l'art. 1, comma 8, lettera a)) la modifica dell'art. 25-*undecies*, comma 1, lettere a) e b), l'introduzione delle lettere da c) a g) all'art. 25 *undecies*, comma 1 e del comma 1 *bis* all'art. 25 *undecies*, implementando il catalogo dei reati presupposto di natura ambientale. Infine, la Legge 27 maggio 2015, n. 69, rubricata «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio», ha inciso sull'art. 25 *ter* (reati societari) aumentando la sanzione pecuniaria per il delitto di false comunicazioni sociali, previsto dall'art. 2621 c.c., inserendo come reato presupposto il nuovo art. 2621 *bis* c.c. (false comunicazioni sociali di lieve entità) aumentando la pena per il delitto di cui all'art. 2622 c.c. (false comunicazioni sociali di società quotate).

2.1 La natura della responsabilità degli enti

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, la relazione illustrativa al Decreto medesimo ha sottolineato che si tratta di un «*tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia».

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti: il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è altresì chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non va esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto). In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

2.2 I criteri di imputazione delle responsabilità all'Ente e le esenzioni dalla responsabilità

Nel caso in cui sia commesso un illecito, l'Ente è responsabile solo se si verificano determinate condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

La prima condizione oggettiva implica che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. Nell'art.5 del Decreto medesimo vengono, infatti, individuati i soggetti che fanno sorgere la responsabilità amministrativa in capo all'Ente in caso di reato:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. *soggetti in posizione apicale o apicali*);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte dei soggetti sopra citati (c.d. *soggetti in posizione subordinata o sottoposti*);
- soggetti che operino in nome e per conto dell'Ente in forza di un mandato e/o di un accordo di collaborazione

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati "nell'interesse e a vantaggio della società". La normativa, inoltre, prevede la sussistenza dell'interesse nel momento in cui l'autore del reato ha agito al fine di favorire l'Ente, indipendentemente dal raggiungimento o meno dell'obiettivo stabilito. Il vantaggio, invece, è previsto sussistere quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo di qualsiasi natura.

L'Ente non risponde, inoltre, di responsabilità per l'illecito se il soggetto (apicale o subordinato) ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

I criteri soggettivi di imputazione del reato all'Ente stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "rimproverabile" all'Ente. Affinché il reato non possa essere imputato all'Ente sotto il profilo soggettivo, esso dovrà dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per organizzare, gestire e controllare l'impresa in modo tale da impedire il compimento dei reati- presupposto previsti dal Decreto.

Il Decreto prevede, quindi, la possibilità di escludere la responsabilità dell'Ente nel caso in cui prima della commissione di illeciti:

- siano predisposti ed attuati i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), in possesso dei poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

La responsabilità dell'Ente è ritenuta presunta nel caso in cui l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre una posizione apicale e che agisce per nome e per conto dell'Ente stesso. In questo caso l'Ente ha l'onere di dimostrare la sua estraneità al fatto illecito provando che l'atto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo esistente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso.

Nel caso il reato sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto si avrà la responsabilità dell'Ente solo nell'ipotesi in cui la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In questo caso, l'onere della prova spetterà all'accusa. L'esclusione di responsabilità

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

dell'Ente è determinata dall'adozione e dall'efficiente implementazione di protocolli comportamentali idonei al tipo di organizzazione e di attività svolta.

3. TERMINOLOGIA

- **“Attività Sensibili”**: attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società;
- **Codice Etico**: documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **“Consulenti”**: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Ecosumma S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- **“D.Lgs. 231/2001”** o il **“Decreto”**: Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231;
- **Destinatari**: soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, subappaltatori, clienti e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **“Linee Guida”**: Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 approvate da Ecosumma S.r.l.;
- **“Modello”** o **“Modelli”**: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001 e adottati dalla Società che raccoglie in sé una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato presupposto, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati presupposto e la struttura documentale presente nell'ente a supporto del Modello stesso.
- **“Operazione Sensibile”**: operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività Sensibili;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **“P.A.”**: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;
- **“Partner”**: le controparti contrattuali di Ecosumma S.r.l., quali ad esempio fornitori, appaltatori, subappaltatori, locatori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la società nell'ambito delle Attività Sensibili;
- **Personale**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli stagisti ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;
- **Personale Apicale**: i soggetti di cui all'Art. 5 co.1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, cioè i 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;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione**: i soggetti di cui all'Art. 5, co.1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento**: le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico [CE231] al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologie di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento**: le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello [MO231] al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

tipologie dei suddetti Reati;

- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo;
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto;
- **“Reati” o “Reati-presupposto”:** le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;
- **Sistema disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello [MO231] e del Codice Etico [CE231];
- **“Società”:** Ecosumma S.r.l., avente sede legale in Somma Vesuviana (NA), Via Angrisani 10.

4. ADOZIONE DEL MODELLO

La Società Ecosumma S.r.l., al fine di garantire e assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello) in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D. Lgs. 231/01.

La Società Ecosumma S.r.l., nonostante l’adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/01 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all’interno ed all’esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto così come individuati nel documento “Rilevazione dei rischi di commissioni dei reati presupposto (Risk Assessment)” in sigla [RA 231].

L’individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere pienamente consapevoli, tutti coloro che operano in nome e per conto di Ecosumma S.r.l., dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Ecosumma S.r.l. in quanto (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 etico- sociali cui Ecosumma S.r.l. si attiene nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a Ecosumma S.r.l. grazie ad una azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei reati.

Ecosumma S.r.l. ritiene che l’adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, costruito secondo le prescrizioni del D. Lgs. 231/01 rappresenti un valido ed efficace strumento per sensibilizzare l’amministratore, i dipendenti e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con Ecosumma S.r.l.: ai suddetti soggetti destinatari del Modello è richiesto l’espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici e sociali a cui si ispira l’azione di Ecosumma S.r.l. e che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

4.1. La struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale e Sistema Disciplinare**, che contiene i principi cardine del Modello, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema di Formazione e di Diffusione del Modello tra i Destinatari.
- **Codice Etico**, contenente i principi etici a cui la Società e tutti i Destinatari si ispirano nello svolgimento della propria attività.
- **Parte Speciale**, a sua volta suddivisa in Sezioni. In particolare, ciascuna Sezione prende in esame una distinta categoria di Reati prevista dal Decreto e ritenuta di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Le diverse Sezioni sono volte a delineare i principi a cui devono ispirarsi i protocolli aziendali adottati (o che saranno in futuro adottati) dalla Società. In particolare ciascuna Sezione di parte speciale si articola in:
 - a) descrizione delle fattispecie criminose;
 - b) individuazione dei processi sensibili in relazione alle fattispecie di Reato;
 - c) definizione di principi generali di comportamento;
 - d) individuazione di principi operativi.
 - **Sistema disciplinare** [SD231];
 - **Organismo di Vigilanza** [OV231];
 - **Flussi Informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza** [FI231].
 - gli **Allegati** alle singole Sezioni del Modello.

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, il Modello è supportato da una struttura documentale aziendale costituita da:

- Registro della documentazione a supporto del Modello 231 [MO231-MR.00];
- Protocolli Operativi (PO) e Moduli di Registrazione (MR) per la prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- Organigramma, Regolamenti e Contratti di lavoro, Atti e Deleghe;
- Ogni qualsivoglia altro documento volto a supportare il Modello.

I suddetti documenti sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti soggetti interessati.

4.2 Obiettivi del Modello

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto individua, come **esimente** dalla responsabilità dell'Ente, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto medesimo.

Qualora venga consumato un reato richiamato dal Decreto e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo, si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Un Modello di Organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

Dato simile contesto, Ecosumma S.r.l ha provveduto ad:

- adottare un proprio Modello di Organizzazione gestione e controllo;
- adottare un proprio Codice Etico;
- istituire un Organismo di Vigilanza, per sorvegliare sull'osservanza, sul funzionamento ed sull'aggiornamento del modello implementato.

4.1. Monitoraggio sul funzionamento e aggiornamento periodico del modello

Il processo di gestione del rischio non può essere di tipo statico, ma deve tenere in considerazione i cambiamenti di Ecosumma S.r.l., dell'ambiente in cui essa opera e del settore di riferimento. L'aggiornamento del modello è un compito attribuito all'Organismo di Vigilanza. Esso ha, quindi, il ruolo di mantenere adeguato sotto il profilo di solidità e funzionalità il Modello predisposto.

Al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello è prevista anche un'attività di monitoraggio continuo da parte dell'Organismo di Vigilanza con l'obiettivo di controllare l'adeguatezza del Modello e di segnalare la necessità di eventuali aggiornamenti in linea con la struttura organizzativa di Ecosumma S.r.l.

4.2. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Modello e Codice Etico sono strettamente integrati. Il Codice Etico è parte integrante del Modello e formano un corpus unico e coerente di norme interne finalizzate ad incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

4.3. Destinatari del Modello

Come anticipato in precedenza, le regole contenute nel presente Modello si applicano a:

- **Soggetti in posizione apicale;**
- **Soggetti in posizione subordinata;**
- **Collaboratori esterni** che svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse all'attività aziendale;
- **Partner, commerciali e operativi** di Ecosumma S.r.l., che abbiano un ruolo in progetti e operazioni della società.

Ove non diversamente specificato di seguito, nel presente Modello e nel Codice Etico si farà riferimento ai **Destinatari** del Modello, categoria che comprende tutti i soggetti sopra indicati.

I comportamenti dei Destinatari dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel presente Modello e nel Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Ecosumma S.r.l.

Inoltre, l'Amministratore della Società ha il dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello o del Codice Etico nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti ad essi sottoposti

5. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1 Approccio Metodologico

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve, in via preliminare, individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal Decreto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

La mappatura dei settori “a rischio” richiede aggiornamenti continui nel tempo in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati da Ecosumma S.r.l. nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs. 231/2001.



Fase 1: Raccolta e Analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile di Ecosumma S.r.l.:

- organigramma / compagine societaria;
- manuale del sistema di gestione integrato (Testo Unico, Salute e Sicurezza sul Lavoro, D. Lgs. 81/2008);
- norme comportamentali del personale;
- deleghe e procure;
- contrattualistica rilevante;
- normative rilevanti.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell’operatività di Ecosumma S.r.l. nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase 2 – Identificazione delle attività a rischio

Si è proceduto alla individuazione e analisi di tutta l’attività della Società specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state dunque identificate e condivise mediante interviste condotte a più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, individuati nei soggetti con le responsabilità e le migliori conoscenze dell’operatività aziendale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

Il dettaglio delle attività analizzate all'interno delle singole aree, per tipologia di reato, è riportato nella parte speciale.

Fase 3 - Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili delle attività identificate come a rischio si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità (alto, medio, basso), in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

Fase 4 - Gap Analysis

La situazione di rischio è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative.

Fase 5 – Definizione delle linee guida di comportamento per la definizione delle procedure operative

Per ciascuna unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è provveduto alla verifica della coerenza delle modalità operative esistenti (Procedure) e, ove necessario, si è identificata la necessità di definire opportune linee guida per la definizione di nuove procedure idonee a governare il profilo di rischio individuato. Ciascuna procedura è stata formalmente recepita dall'unità operativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

5.2 Protocolli, procedure e principi di controllo

All'art. 6 del D.Lgs.231/2001 viene stabilito che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo per essere considerati idonei ed efficaci, debbano *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da provenire”*.

L'elaborazione e/o costruzioni di tali protocolli, pertanto, costituisce parte integrante del modello; in merito, in mancanza di specifiche istruzioni riguardanti la loro definizioni da parte della normativa in oggetto, è opportuno fare riferimento alle indicazioni fornite dalle principali Associazioni di categoria. In particolare, le Linee Guida di Confindustria, precedentemente descritte, inseriscono i protocolli tra le componenti di un più ampio sistema di controllo preventivo.

L'Associazione Italiana *Internal Auditors* ritiene, inoltre, che il contenuto dei protocolli debba comprendere anche il Codice Etico e le procedure formalizzate al fine di svolgere le seguenti funzioni:

- garantire trasparenza, tracciabilità e riconoscibilità dei processi decisionali ed operativi;
- prevedere i meccanismi di controllo vincolanti (verifiche, autorizzazioni, ecc.) che siano in grado di limitare l'assunzione di decisioni arbitrarie o inadeguate;
- facilitare il compito di vigilanza dell'organismo interno nonché degli altri organi di controllo esterni ed interni eventualmente presenti.

Il protocollo, in via generale, rappresenta i modelli di comportamento primari da seguire nell'esecuzione di un dato processo e di conseguenza nelle attività che attengono il processo stesso. Il protocollo può quindi essere

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

interpretato come un insieme di principi generali e specifiche procedure di controllo volti a prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Le Linee Guida di Confindustria individuano tre elementi fondamentali che devono caratterizzare i protocolli:

- principio di tracciabilità, che prevede che *“ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”*. Ogni iniziativa dovrà, quindi, essere caratterizzata da un adeguato supporto documentale che favorisca i controlli e garantisca l’opportuna evidenza delle operazioni;
- principio della segregazione delle attività (*segregation of duties*) che afferma che *“nessuno può gestire in piena autonomia un intero processo”*. Le attività che compongono il processo devono, infatti, essere opportunamente suddivise tra più attori per evitare che un singolo soggetto le gestisca interamente. In base a tale principio si dovranno, quindi, strutturare le procedure operative in modo tale da garantire la separazione tra la fase decisionale, quella autorizzativa, quella esecutiva, quella di registrazione e quella di controllo delle operazioni riguardanti l’attività ritenute soggette ad un rischio di reato;
- principio della supervisione, che riguarda in particolar modo l’Organismo di Vigilanza. L’attività di supervisione svolta dallo stesso e l’effettuazione delle verifiche di sua competenza deve essere, infatti, documentata e attestata dal sistema di controllo

La procedura rappresenta, invece, la parte del protocollo che configura dettagliatamente le modalità operative con cui si intende realizzare una determinata operazione, sulla base dei predeterminati criteri di fondo contenuti all’interno del protocollo.

5.3 Il Sistema di gestione integrato della Ecosumma S.r.l.

Ecosumma S.r.l. fin dall’anno 2000 ha progettato la propria attività ed organizzazione prendendo a riferimento le norme UNI EN ISO e conseguendo la relativa certificazione.

Detto percorso è culminato con l’adozione di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) per la Qualità, l’Ambiente e per la Sicurezza sul Lavoro organizzato ed attivato in conformità ai requisiti della normativa UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e della norma UNI ISO 45001:2018 e rispondente agli obiettivi fissati dalla Direzione Aziendale.

Detto Sistema di Gestione Integrato è formalizzato e descritto in un Manuale.

Il Manuale del Sistema di Gestione Integrato (MSGI) ha, inoltre, lo scopo di descrivere la politica per la qualità adottata dalla Direzione Aziendale, di definire i criteri gestionali adottati e di fornire il riferimento per l’attuazione e la comprensione del SGI, nonché costituire un costante riferimento nell’applicazione e nell’aggiornamento del SGI stesso.

Detto Manuale indica, altresì, i Compiti e le Responsabilità delle principali Funzioni Aziendali coinvolte nel Sistema aziendale.

Il MSGI è integrato e richiama una serie di Procedure Gestionali (PG) e/o di Istruzioni Operative (IO) che definiscono con maggior dettaglio le modalità operative di chi partecipa alle attività all’interno del Sistema di gestione aziendale.

Il SGI istituito dall’impresa Ecosumma S.r.l. si pone i seguenti obiettivi:

- Permettere la fornitura dei servizi in maniera adeguata ai requisiti di Qualità richiesti dal mercato, garantendo e assicurando allo stesso tempo il rispetto dell’Ambiente e della Sicurezza e Salute dei

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

lavoratori, assicurando la riduzione della possibilità di accadimento di qualunque evento lesivo per le persone, l'ambiente e le proprietà, ed il perseguimento di un continuo miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro.

- Mirare alla soddisfazione del cliente mediante una efficace gestione del Sistema di Gestione Integrato che preveda processi relativi al miglioramento continuo ed alla prevenzione delle non conformità.

La Ecosumma S.r.l. ha ritenuto di utilizzare il proprio SGI per gestire, con le necessarie integrazioni, le Procedure Gestionali adottate al fine di prevenire, secondo criteri di ragionevolezza, la commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

Il SGI viene così a costituire lo strumento operativo per la concreta attuazione del Modello stesso, e dei principi e regole comportamentali ivi espresse, in quanto consente di predisporre:

- *una struttura documentale (manuale, procedure ecc.), dove si descrive come debbano svolgersi le attività;*
- *delle registrazioni, che costituiscano l'evidenza che le attività si siano effettivamente svolte secondo quanto previsto.*

Nelle singole "Parti Speciali" del Modello sono indicate le Procedure Gestionali già presenti nel MSGI ed integrate, ovvero specificamente adottate ed applicate dalla Società per prevenire i reati ivi contemplati.

6 IL CODICE ETICO

Un elemento fondamentale nell'implementazione di un modello atto a ridurre il rischio-reato è lo sviluppo, all'interno dell'organizzazione, di un clima culturale che dissuada dalla commissione di reati. A tal fine un'importante operazione consiste nella redazione del Codice Etico che racchiude gli impegni e le responsabilità morali nello svolgimento delle attività da parte delle persone che operano nell'ente o che entrano in contatto con esso con l'obiettivo di:

- conservare e diffondere il rapporto di fiducia con gli *stakeholder* che siano essi organi sociali, personale, clienti, fornitori, enti pubblici e/o associazioni di categoria;
- distogliere da comportamenti non etici.

Il Codice etico esplicita, inoltre, i valori a cui tutti gli amministratori, dipendenti, associati e collaboratori a vario titolo dell'organizzazione devono ispirarsi, accettando responsabilità, ruoli e regole della cui violazione essi assumono personalmente la responsabilità verso l'ente. A differenza degli altri strumenti di *corporate governance* oggetto di analisi, il Codice etico è l'unico documento che, a prescindere dalla complessità del soggetto cui si riferisce, deve essere sempre presente in caso di adozione del modello esimente.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello ed è reperibile sul sito di Ecosumma Srl (www.ecosumma.it)

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso presenti. I requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

- **Specificità ed autonomia:** con *specificità* si intende la predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società avente scopo di sanzionare ogni violazione del Modello. Con *autonomia* si fa riferimento all'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno. Ecosumma S.r.l. ha l'obbligo di sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale esterno;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con Ecosumma S.r.l.;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso per la prevenzione della commissione di reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.);
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.

7.1. Destinatari e loro doveri: iter procedurale

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso. I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di Soggetti Apicali, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di Soggetti Sottoposti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c. c., con conseguente applicazione dell'art. 2106 c. c.;
- nel caso di Soggetti Terzi, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il **procedimento** per l'attuazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

7.2. Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni relative ai reati commessi devono rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione deve considerare:

1. la gravità dell'inadempimento;
2. la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
3. eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario.

7.3. Sanzioni nei confronti del personale dipendente

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari relativi al personale dipendente derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico.
- inosservanza degli obblighi di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'OdV sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Le sanzioni attuabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale: nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza estera; recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto, non colposa;
- ammonizione scritta: nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente sezione, tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro);

- licenziamento con preavviso: in caso di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello;
- licenziamento senza preavviso: per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. **giusta causa**, come: la violazione di regole, procedure, prescrizioni del Modello, ovvero del Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dal RSPP, e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente, RSPP, o preposto, di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente).

7.4. Misure nei confronti dei soggetti che compongono l'amministrazione

Ecosumma S.r.l. valuta con estrema severità le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza. La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.. L'Amministratore è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del/dei preposti/delegati che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, l'Amministratore unico è coadiuvato dall'OdV. Le sanzioni applicabili nei confronti del/dei preposti/delegati sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il preposto/delegato sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

7.5. Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti terzi (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo. A tal fine, i contratti stipulati da Ecosumma S.r.l. con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Caratteristiche generali e funzioni dell'ODV

L'art. 6 co.1 lett b) del D.Lgs. 231/2001, dispone l'affidamento delle funzioni di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo ad un organo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il cosiddetto Organismo di Vigilanza.

In capo all'Organismo di Vigilanza devono sussistere i seguenti requisiti:

- 8.1.1 autonomia**, intesa come libertà di azione e di autodeterminazione. A tal fine, si ritiene che l'Organismo di Vigilanza debba essere esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero l'attività di giudizio. L' OdV deve essere in grado di poter svolgere le proprie funzioni in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente e dell'organo amministrativo. Il controllo effettuato da tale organismo deve essere, infatti, fatto anche nei confronti dell'organo dirigente che lo ha nominato. I modelli di organizzazione prevedono l'obbligo di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli. L'autonomia va, quindi, intesa anche quale potere di accesso a tutte le informazioni utili ai fini dello svolgimento dell'attività di controllo;
- 8.1.2 indipendenza**. Tale elemento non è espressamente richiamato dalla normativa relativa al Decreto, ma individua una condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della società e del suo *management*. Il requisito di indipendenza risulta, quindi, uno dei requisiti essenziali per garantire che l'OdV adotti scelte oggettivamente non sindacabili;
- 8.1.3 professionalità**, ovvero l'idoneità allo svolgimento delle funzioni assegnate dalla legge all'organismo di vigilanza. A tal fine è necessario che l'OdV sia dotato di un insieme di conoscenze sia aziendali che giuridiche, in quanto la vigilanza sui modelli e l'aggiornamento periodico degli stessi richiedono una preparazione multidisciplinare. Sotto il profilo giuridico si ritiene che l'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo, essendo finalizzata alla prevenzione dei reati elencati dal Decreto, comprenda il possesso di specifiche conoscenze in ambito penalistico, civilistico e societario;
- 8.1.4 continuità d'azione**, intesa come requisito volto a garantire una costante attività di controllo sulle attività sensibili (ossia quelle a rischio reato) e di monitoraggio del Modello affinché sia sempre al passo con l'evoluzione normativa e con il mutare dello scenario aziendale. A tal fine è necessario che all'OdV pervengano costantemente e con tempestività i flussi informativi (periodici e ad evento) rilevanti nelle aree aziendali a rischio commissione di reato.

Ai componenti dell'OdV è richiesto, in aggiunta al possesso di competenze professionali, il possesso di requisiti formali quali l'onorabilità e l'assenza di conflitti di interesse, in modo tale da garantire l'autonomia e l'indipendenza nell'espletamento delle loro funzioni. La scelta dei componenti dell'OdV non può prescindere da un'attenta analisi dello specifico contesto nel quale esso è chiamato ad operare.

8.2 Compiti, regole e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i compiti dell'OdV sono i seguenti:

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

attività realmente svolte.

Al fine di espletare detti compiti, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando all'Amministratore le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare all'Amministratore eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche all'Amministratore;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari.

L'Amministratore approva annualmente la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente; l'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore di Ecosumma S.r.l.;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello. Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

8.3 Nomina e cessazione dall'incarico

I componenti dell'Organismo sono nominati con delibera motivata dell'Amministratore Unico, che si pronuncia sulla sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri. Il mandato dell'OdV è, di regola, non superiore a tre anni e i componenti possono essere revocati solo per giusta causa. I componenti sono rieleggibili per ulteriori mandati.

La nomina dei membri dell'OdV, così come la cessazione, deve essere resa nota a tutti i Destinatari del Modello a cura, o su impulso, dell'Amministratore tramite l'intranet aziendale e/o in ogni altra forma ritenuta opportuna.

I membri dell'OdV rivestiranno la qualifica di Responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 in relazione al trattamento dei dati personali posto in essere nell'esercizio dei compiti loro assegnati ai sensi del Modello.

8.4 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini del proprio funzionamento (a titolo esemplificativo, per la pianificazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture societarie nonché per la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri di analisi e l'esercizio di ogni altra attività attribuitagli), l'OdV - se in composizione collegiale, a maggioranza dei membri - approva il proprio Statuto (SOV231) che, così come ogni suo successivo eventuale aggiornamento, viene reso noto all'Amministratore Unico di Ecosumma S.r.l.

8.5 Retribuzione, dotazioni ed operatività

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV è determinata dall'Amministratore Unico al momento della nomina e rimane invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

L'OdV, per l'esercizio delle sue funzioni, è dotato, con delibera dell'Amministratore, di un budget annuale di spesa, rispetto al cui utilizzo l'OdV relaziona annualmente l'Amministratore. L'OdV può disporre direttamente di tale budget per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti. Detto budget può essere integrato, su motivata richiesta dell'OdV, per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze.

L'O.d.V. avrà accesso al sistema informativo aziendale (rete, applicativi, ecc.) nel suo complesso e sarà dotato di un proprio indirizzo e-mail diretto (odv@ecosumma.it), per meglio operare anche in un'ottica di protezione dei dati personali e di tutela della riservatezza, catalogazione ed invio/ricezione delle comunicazioni/segnalazioni.

9 ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

9.1. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la Società assicura un'ampia divulgazione sul Modello stesso e un'adeguata formazione di base a tutti i destinatari interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, con specifiche segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, in merito a qualsiasi evento che potrebbe far sorgere la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. Tutti i Destinatari del Modello hanno il dovere di segnalare all'OdV la commissione di Reati nonché eventuali condotte e/o prassi non in linea con le norme comportamentali previste dal Modello, dal Codice Etico nell'ambito di propria competenza. Il mancato rispetto di tale dovere può essere oggetto di sanzione disciplinare.

A tali fini valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- deve essere trasmessa all'OdV notizia di procedimenti e/o atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti ad Amministratore, Dipendenti, Consulenti della Società o soggetti che coinvolgono o possano coinvolgere la Società;
- devono essere trasmesse all'OdV eventuali Segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- devono poi essere trasmesse all'OdV, a cura dell'Amministratore le seguenti Informazioni rilevanti:
 - a) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di attività di indagine in relazione ai Reati;
 - b) segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario a loro carico per un Reato;
 - c) rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
 - d) informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare, ed eventualmente sanzionare, il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
 - e) violazioni del Codice Etico;
 - f) le notizie di ogni eventuale indagine o procedimento disciplinare avviato in relazione a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, alle sanzioni e/o provvedimenti in genere irrogati, così come di eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - g) le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
 - h) gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
 - i) le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

Resta salva la possibilità per ciascun responsabile di Funzione o Dipendente di inoltrare eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello.

9.2 La gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le conseguenti attività ispettive, di segnalazione e di reportistica da porre in essere.

Eventuali provvedimenti sanzionatori saranno, comunque, adottati dai competenti organi e uffici della Società. In ogni caso, salvo quanto previsto nel Regolamento dell'OdV:

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che valuta le segnalazioni ricevute e le iniziative da porre in essere, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione nonché il presunto responsabile della violazione. L'Organismo deve motivare per iscritto la decisione di eventuale diniego all'indagine o archiviazione;
- le Segnalazioni devono essere inviate in forma scritta;
- l'OdV procede nella gestione delle segnalazioni in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando, ove possibile, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

9.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con Amministratore Unico e riferisce circa lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto svolto semestralmente, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti. A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

9.4 Formazione del personale e divulgazione del modello

In seguito alla progettazione e adozione del Modello da parte dell'organo amministrativo, Ecosumma S.r.l. porrà in essere un'accorta formazione del personale e prevedrà una divulgazione dello stesso verso tutti coloro che operano nell'ambito dell'organizzazione, differenziando le attività in base ai ruoli ricoperti dai destinatari dello stesso e al loro grado di coinvolgimento nei processi a rischio di reato.

La formazione dei soggetti subordinati è di competenza del responsabile delle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza. Gli strumenti, espressamente richiamati all'interno del Modello, che vengono utilizzati ai fini formativi sono l'effettuazione di corsi e successivi aggiornamenti e/o programmi di formazione a partecipazione obbligatoria.

La divulgazione del Modello è effettuata dai vertici esecutivi e deve raggiungere l'intera organizzazione allo scopo di rendere noti i principi di comportamento, gli *standard* e le procedure adottate. Un processo di comunicazione chiaro, autorevole e concreto è assolutamente necessario negli enti di dimensioni rilevanti, per

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV.	DATA
	MO231	00	17-01-2022

i quali le regole e le procedure fissate devono trovare univoca applicazione anche in settori operativi e in aree geografiche differenti.

Ecosumma S.r.l. comunicherà l'avvenuta adozione del Modello a clienti e fornitori, consulenti e *partner* e l'obbligo di adeguamento ai principi stabiliti, mediante l'introduzione di un'apposita clausola contrattuale.

Nelle singole "Parti Speciali" del Modello sono indicate le Procedure Gestionali già presenti nel MSGI ed integrate, ovvero specificamente adottate ed applicate dalla Società per prevenire i reati ivi contemplati.