



# MOG – Modello Organizzativo Aziendale di Gestione e Controllo - Revisione

*Redatto ai sensi del D. Lgs 231/2001  
Parte Generale*

**REVISIONE**  
23 ottobre 2023

# MOG – Modello Organizzativo Aziendale di Gestione e Controllo -Revisione

---

## INDICE

### PARTE GENERALE

#### 1. Normativa di riferimento

- 1.1 Definizioni
- 1.2 Premesse
- 1.3 Sanzioni applicabili all'ente
- 1.4 Reati presupposto
- 1.5 Forme di esenzione da responsabilità
- 1.6 Le Linee Guida di Confindustria

#### 2. Modello di *governance*

- 2.1 La Società
- 2.2 L'oggetto sociale
- 2.3 Sistemi di *corporate governance* di Ecopol S.p.a.
- 2.4 Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni
- 2.5 Regolamenti interni

#### 3. Il Modello adottato da Ecopol S.p.a.

- 3.1 Finalità del Modello
- 3.2 Rischio accettabile
- 3.3 Il Modello (struttura, destinatari e ambito di applicazione)
- 3.4 Approvazione del Modello
- 3.5 Aggiornamento e attuazione del Modello
- 3.6 Modello e Codice etico

#### 4. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

- 4.1 Composizione
- 4.2 Revoca e sostituzione
- 4.3 Requisiti
- 4.4 Funzioni e poteri
- 4.5 Flussi informativi *dall'*OdV
- 4.6 Flussi informativi *verso* l'OdV

#### 5. Selezione, informazione e formazione del personale

- 5.1 Selezione del personale
- 5.2 Informazione del personale
- 5.3 Formazione del personale

## **6. Sistema disciplinare**

- 6.1 Principi generali
- 6.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti
- 6.3 Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, partner commerciali e consulenti
- 6.4 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore

## **7. Segnalazioni *whistleblowing***

- 7.1 Premessa
- 7.2 Canale di segnalazione interna
- 7.3 Canale di segnalazione esterna
- 7.4 Divulgazione pubblica
- 7.5 Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali
- 7.6 Divieto di ritorsione
- 7.7 Sistema sanzionatorio

## 1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

### 1.1 Definizioni

Ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001, le espressioni qui definite avranno i seguenti significati:

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- **Codice Etico:** codice etico adottato dalle Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni, in materia di responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato
- **Destinatari:** i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 Marzo 2002 e successive modificazioni) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Reati presupposto:** gli specifici reati individuati dal D.lgs. n. 231/2001 da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente.
- **Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- **Segnalazione:** si intende la comunicazione scritta o orale di comportamenti aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte, violazione di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti in Ecopol.

- **Società o Ecopol:** Ecopol S.p.A. o in forma abbreviata Ecopol.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

## 1.2 Premesse

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (i c.d. “Enti”), a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”*, ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità amministrativa da reato a carico degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, ciò anche al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito<sup>1</sup>.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l’ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi)<sup>2</sup>.

Il Decreto prevede che gli enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, a fronte del compimento di taluni reati (cd. “**reati presupposto**”) indicati tassativamente dalla legge e contenuti in un’elencazione che è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore.

Il primo criterio fondamentale d’imputazione consiste nel fatto che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente (cd. **criterio oggettivo**): ciò significa che la responsabilità dell’ente sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l’ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto del risultato.

Il vantaggio costituisce una *“concreta acquisizione di un’utilità economica”*, mentre *“l’«interesse» implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita”*<sup>3</sup>.

L’ente non è quindi responsabile se l’illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell’interesse esclusivo proprio o di terzi; e infatti, l’interesse esclusivo dell’agente o del terzo non

<sup>1</sup> La Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996; il protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996; la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997; la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

<sup>2</sup> Cfr. art. 5 del Decreto.

<sup>3</sup> Ordinanza Trib. Milano, Sezione XI riesame, 20/12/04.

determina alcuna responsabilità in capo all'ente, in quanto si verifica un'interruzione nello schema di immedesimazione organica, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Il secondo fondamentale criterio di imputazione consiste invece nel fatto che il reato sia stato commesso da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso (cd. **criterio soggettivo**). In particolare, il reato deve essere stato commesso da:

- persone *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (cd. **“soggetti in posizione apicale”** o **“soggetti apicali”**, quali, ad es., il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente);
- *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”* apicali (cd. **“soggetti in posizione subordinata”** o **“soggetti sottoposti”**, ossia soggetti subalterni, tipicamente lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

L'appartenenza dell'autore del reato a una o all'altra categoria è determinante ai fini della scelta dei criteri soggettivi di imputazione applicabili al caso concreto che, in relazione alla diversa posizione nell'organizzazione dell'ente, sono necessariamente diversificati (cfr. artt. 6 e 7 del Decreto).

Se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente va ricollegata al fatto che *“il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente”*<sup>4</sup>, per questo l'ente si identifica nella persona fisica che ha agito a suo vantaggio o nel suo interesse.

Se, invece, il reato è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell'ente è collegata all'inosservanza, da parte dello stesso, degli obblighi di direzione o vigilanza, e il reato dipende dall'esistenza di gravi carenze organizzative per le quali si può muovere un rimprovero (cfr. art. 7 del Decreto). L'imputabilità del reato all'ente presuppone comunque la sussistenza (e quindi la prova) del nesso eziologico fra l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e la condotta delittuosa del soggetto sottoposto, tale per cui sia possibile ravvisare nei confronti dell'ente la cd. **colpa di organizzazione**.

La responsabilità dell'ente è agganciata a quella dell'autore materiale dell'illecito, ma è altresì diretta e autonoma e prescinde dall'accertamento della responsabilità di una persona fisica (cfr. art. 8 del Decreto).

La giurisdizione italiana sussiste quando l'azione o l'omissione che costituisce il reato sia avvenuta sul territorio dello Stato italiano, o comunque si sia verificato in Italia l'evento che di tale azione od omissione sia la conseguenza (art. 6 co. 2 c.p.).

### 1.3 Sanzioni applicabili all'ente

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto è basato su un doppio binario: da una parte la sanzione pecuniaria e dall'altra quella interdittiva.

La **sanzione principale** e inflessibile è quella **pecuniaria**, comminata con il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero minimo e uno massimo di quote e ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro che va da 258 a 1.549,37 euro. Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è invece fissato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

1. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. è stato adottato o reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È, inoltre, prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le **sanzioni interdittive**, invece, si applicano solo per quei reati per i quali sono espressamente previste e sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività) e possono essere applicate anche come strumenti cautelari prima della condanna (quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono

fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede).

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate in via definitiva nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto (se l'ente è utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati oppure quando l'ente è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni).

Accanto a queste sanzioni ci sono altre due sanzioni:

- la **confisca**, che viene sempre applicata in caso di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro". L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca;
- la **pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

#### 1.4 Reati Presupposto

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei reati espressamente indicati nel Decreto. L'elenco dei reati è stato via via ampliato da quando il Decreto è entrato in vigore, e ora ricomprende molte ed eterogenee fattispecie.

##### 1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto):

- peculato (art. 314 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);



- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640 *ter* c.p.);
- frode in agricoltura (art. 2, L. 898/1986);

## 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto):

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües*, co. 3 c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.);
- omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale (art. 1, co. 11, D.L. n. 105/2019).

## 3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso;

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/2009);
- 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 armi più comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n.5 c.p.).

#### **4. Reati in materia di in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del Decreto):**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, co. 1 e 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni e disegni industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

#### **5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto):**

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

#### **6. Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto):**

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati limitatamente alla condotta di corruzione attiva (art. 2635, co. 3 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati, limitatamente alla fattispecie attiva (art. 2635 *bis*, co. 1 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.lgs. 19/23).

L'art. 25 *ter* del Decreto – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 *ter*, lett. d) ed il delitto *ex art.* 2623, co. 2 c.c. (art. 25 *ter*, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente riteniamo opportuno integrare il Modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c., bensì concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 *bis* T.U.F. (D.Lgs. 58/1998).

Inoltre, in virtù delle novelle legislative introdotte con il D.Lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
  1. le parole: «*o di revisione*» sono soppresse;
  2. le parole: «*ad altri organi sociali o alle società di revisione*» sono sostituite dalle seguenti: «*o ad altri organi sociali*»;
- sono stati inseriti i nuovi reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale, art. 27 D.Lgs. 39/2010 e di impedito controllo, art. 29 del medesimo Decreto.

Stante la finalità preventiva degli illeciti penali del presente modello, in via prudenziale – e per le stesse ragioni esposte poco sopra per l'abrogato art. 2623 c.c. – è opportuno integrare il Modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche per il compimento dei nuovi reati e delle fattispecie così come oggi riformulate.

#### **7. Delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto):**

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);

- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater*.1 c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinqies*.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinqies*.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L. n. 342/1976);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 L. n. 342/1976).

#### **8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1 del Decreto):**

- pratiche di mutilazione degli organi femminili (art. 583-*bis* c.p.).

#### **9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto):**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis*, co. 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

#### **10. Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto):**

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 *bis* e 187 *ter* T.U.F., che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato. In questo caso, ai sensi dell'art. 187 *quinqies* l'ente risponde per gli illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

#### **11. Reati di omicidio o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto):**

- omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3 c.p.).

## **12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto):**

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter.1.* c.p.).

## **13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1* del Decreto):**

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
- frode informatica (art. 640 *ter* c.p.).

## **14. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* del Decreto):**

- protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. *a bis* e co. 3 L. 633/1941);
- tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171 *bis* L. 633/1941);
- tutela penale delle opere audiovisive (art. 171 *ter* L. 633/1941);
- responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171 *septies* L. 633/1941);
- responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171 *octies* L. 633/1941).

## **15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto):**

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

## **16. Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto):**

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale, di natura colposa (art. 452 *quinquies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- delitti associativi aggravati (art. 452 *octies* c.p.);

- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 D.Lgs. 152/2006);
- reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 D.Lgs. 152/2006);
- reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 D.Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006);
- reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5 D.Lgs. 152/2006);
- reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. 150/1992);
- reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6 L. 549/1993);
- inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1 D.Lgs. 202/2007);
- inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1 e 9, co. 2 D.Lgs. 202/2007);
- inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2 D.Lgs. 202/2007).

#### **17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto):**

- occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12 *bis* D.Lgs. 286/1998);
- procurato ingresso illecito (art. 12, co. 3, 3 *bis* e 3 *ter* D.Lgs. 286/1998);
- favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 12, co. 5 D.Lgs. 286/1998).

#### **18. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto):**

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

#### **19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto):**

- frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

#### **20. Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* del Decreto):**

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a centomila euro (art. 2, co. 1 D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a centomila euro (art. 2, co. 2 *bis* D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a centomila euro (art. 8, co. 1 D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a centomila euro (art. 8, co. 2 *bis* D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 10 *quater* D.Lgs. 74/2000).

#### **21 .Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto):**

- contrabbando (d.P.R. 43/1973).

#### **22.Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del Decreto):**

- furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

#### **23.Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* del Decreto):**

- riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.).

#### **24.Commissione, nelle forme del tentativo, di uno dei delitti indicati (art. 26 del Decreto).**

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto:

1. le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in caso di commissione, nella forma tentata, dei delitti previsti dal Decreto;

2. l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## 25. Reati “transnazionali” (art. 10 Legge 146/2006).

L'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui il reato abbia natura “transnazionale”<sup>5</sup> ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

## 26. Reati commessi all'estero.

A norma dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati (contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001) commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

### 1.5 Forme di esenzione da responsabilità

<sup>5</sup> Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.



Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'ente ed esclude l'applicazione delle relative sanzioni.

Nello specifico, al Consiglio di Amministrazione compete l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), nonché la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi della successiva lett. b).

E infatti, l'ente va esente da pena se prova:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione dei rischi-reato idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi in concreto (di seguito il "**Modello**" o "**MOG**");
2. di aver affidato la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché il compito di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito l'"**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**");
3. che le persone che hanno commesso il reato l'abbiano fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
4. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto, al secondo comma, indica il contenuto del Modello, che dovrà presentare le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i Reati Presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Lo stesso Decreto (art. 6 comma 3) prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche linee guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Le linee guida vengono comunicate al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità a prevenire i reati dei modelli elaborati in conformità alle linee guida delle associazioni di categoria.

## 1.6 Le Linee Guida di Confindustria

Nel 2021 Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così riassunti:

1. attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
2. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - Codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo integrato e di gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

1. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
2. applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
3. documentazione dei controlli;
4. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico e delle procedure/protocolli previsti dal modello;
5. individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
6. previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
  7. obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello, il quale deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, anche discostandosi dalle Linee Guida di Confindustria che, per loro natura, hanno carattere generale.

## 2. MODELLO DI GOVERNANCE

### 2.1 La Società

Le informazioni di carattere generale relative a Ecopol S.p.a. (di seguito, la “Società” o “Ecopol”) sono riportate nella tabella seguente:

<b>Denominazione</b>	Ecopol S.p.a.
<b>Sede Legale</b>	Chiesina Uzzanese (PT) Polo Industriale Sergio Marchionne 1
<b>Codice Fiscale</b>	01691840472
<b>Registro Imprese</b>	01691840472
<b>Numero REA</b>	PT - 196995
<b>Capitale Sociale</b>	Euro 366.622,00
<b>CCNL applicato</b>	Gomma Plastica Industria
<b>Sito Web</b>	<a href="https://www.ecopol.com/it/">https://www.ecopol.com/it/</a>

### 2.2 L’oggetto sociale

Ecopol è stata fondata nell’anno 2009 ed è attiva nel settore della produzione di materiali plastici biodegradabili ed idrosolubili.

Più precisamente, ai sensi dello Statuto, la Società ha per oggetto:

- (i) l’attività di produzione e commercio all’ingrosso e al dettaglio di beni realizzati in materiale plastico, nonché di tutta la tipologia di beni ottenuti con i componenti e i derivati della plastica, di prodotti in carta cellulosa, e loro elementi chimici e derivati;
- (ii) lo studio e la ricerca di nuove tecnologie e processi su materiali strutturali e funzionali eco-compatibili e/o biodegradabili, inerenti materiali termoplastici e termoindurenti, anche attraverso l’utilizzo e l’analisi di ogni tipo e genere quali analisi chimiche, chimico/fisiche e meccanico/dinamiche;
- (iii) la realizzazione e la redazione di manuali di qualità, certificazioni di conformità e relazioni sulle qualità e comportamenti dei materiali a matrice principalmente organica;
- (iv) la realizzazione e il commercio di prodotti sanitari e medicali;
- (v) il commercio e la gestione di beni immateriali quali il diritto di brevetto, licenze, marchi e ogni altro tipo di know-how, nonché allo sfruttamento a fini applicativi e commerciali di apporti tecnologici o procedure lavorative collegate all’oggetto principale;
- (vi) l’effettuazione di consulenze e la prestazione di assistenza tecnica per domande di brevetto, modelli di utilità e tecnologica relativamente agli impianti e macchinari aventi finalità sopra specificate;
- (vii) lo studio e la progettazione d’impianti e sistemi finalizzati ad ottenere prodotti innovativi nei settori in cui la società opera;
- (viii) la realizzazione e la commercializzazione in proprio dei suddetti prodotti ovvero l’affidamento a terzi, sotto la propria direzione e controllo, della realizzazione e del commercio dei medesimi;
- (ix) l’effettuazione di collaudi certificati degli impianti di cui è stata trasferita la tecnologia;

- (x) la stipula di contratti di assistenza tecnico/scientifica con aziende operanti nel medesimo settore anche con riferimento ad impianti e tecnologie in genere che non siano state acquistate dalla società.

La Società è il principale produttore europeo di materiali plastici biodegradabili e idrosolubili in alcool polivinilico (PVA), e tra i primi produttori a livello mondiale di PVA. I prodotti realizzati da Ecopol sono utilizzati in molteplici ambiti e settori quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la cura della casa, il settore dei prodotti agrochimici nonché quello delle costruzioni.

Negli ultimi quattro anni la Società è cresciuta fortemente sia in termini di fatturato che in termini di capitale umano, con un incremento da 12 a oltre 130 dipendenti.

A partire dai primi mesi del 2023, Ecopol sarà operativa anche negli Stati Uniti grazie all'apertura di un sito produttivo in Georgia. L'ingresso nel mercato nordamericano consentirà alla Società di affermarsi quale principale operatore di massimo rilievo nel proprio mercato di riferimento a livello mondiale.

### **2.3 Sistema di *corporate governance* di Ecopol S.p.a.**

Il modello di *corporate governance* di Ecopol è strutturato in modo tale da assicurare e garantire alla Società la massima efficienza ed efficacia operativa nella realizzazione delle attività sociali.

In particolare, Ecopol è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito "**CdA**") di tre membri, mentre il controllo sull'attività di gestione è affidato ad un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti ed è nominata una società di revisione.

All'organo amministrativo spettano collegialmente tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad esclusione di quelli che la legge e lo statuto della Società riservano all'assemblea. Il CdA può delegare, nei limiti consentiti dalla legge e dallo statuto della Società, le proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo composto da alcuni dei suoi membri o da singoli Consiglieri, nominando uno o più Amministratori Delegati. Può altresì nominare, anche fra persone estranee al CdA, direttori, procuratori e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti. La rappresentanza della Società spetta al Presidente del CdA, o a chi ne fa le veci.

La struttura organizzativa di Ecopol è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità, nonostante molte attività siano svolte in *team* e in pieno coordinamento fra le varie funzioni preposte; ciò al fine di migliorare l'efficienza e garantire un controllo più pervasivo sull'esercizio delle attività sociali.

La suddivisione dei compiti e dei ruoli è quella delineata nell'organigramma aziendale allegato al presente documento.

### **2.4 Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni**

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, Ecopol adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni. In particolare, all'interno dell'organo amministrativo sono presenti

consiglieri delegati; inoltre, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha rilasciato procure registrate presso il Registro delle Imprese territorialmente competente, in favore di determinate funzioni aziendali.

Ogni delega e procura, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative ai cd. processi sensibili come di seguito espressamente individuate (di seguito "**attività a rischio**"), il Modello prevede specifici protocolli, per ognuno dei quali è stata definita una procedura che descrive:

- a. le modalità per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione per ciascuna attività dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- b. le modalità di documentazione e di conservazione degli atti generati dalle procedure (documenti di registrazione della conformità), in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse.

Le procedure interne previste per l'attuazione dei protocolli assicurano, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta, è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua motivazione, deve essere comunicata al superiore gerarchico e, quando rilevante, all'Organismo di Vigilanza.

I protocolli e le procedure attuative sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

## 2.5. Regolamenti interni

Al fine di meglio regolamentare la propria struttura organizzativa nonché di disciplinare i propri processi interni, Ecpol si è dotata di molteplici regolamenti ciascuno con una precisa finalità.

Precisamente Ecpol ha adottato:

- (i) un **Regolamento Disciplinare Aziendale** che prevede le norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari, sia alle sanzioni applicabili per ciascuna di esse, sia alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro;
- (ii) un **Regolamento Smart Working** che promuove il *well being* aziendale e disciplina le modalità del lavoro agile;
- (iii) un **Regolamento Tutela Know How** contenente tutte le procedure e i comportamenti che tutti i soggetti operanti all'interno di Ecpol devono adottare al fine di garantire la segretezza delle informazioni e delle esperienze tecnico industriali di titolarità o nella disponibilità della Società;
- (iv) un **Regolamento Informatico** che definisce l'ambito di applicazione, le modalità e le norme sull'utilizzo della strumentazione informatica/digitale da parte degli utenti assegnatari (dipendenti, collaboratori ecc.) al fine di tutelare i beni aziendali ed evitare condotte inconsapevoli o scorrette che potrebbero esporre la società a problematiche relative alla sicurezza dei dati personali e delle informazioni riservate anche per eventuali danni cagionati anche a terzi;
- (v) un **Regolamento Attività di Rappresentanza** che costituisce un modello comportamentale per la partecipazione ad eventi, congressi, seminari, assise e per la comunicazione sui canali web, in qualità di Brand Ambassador Aziendale;
- (vi) un **Regolamento Spese di Rappresentanza** che disciplina le spese per le attività di rappresentanza sostenute dal *management* di Ecpol;
- (vii) un **Regolamento Spese & Trasferta** che disciplina le trasferte del personale dipendente di Ecpol con qualifica di consigliere, dirigente, quadro, impiegato, operaio in servizio della Società;
- (viii) un **Regolamento Comportamentale** che costituisce il modello comportamentale per favorire l'inserimento lavorativo ed il benessere di chi lavora nel rispetto di ciascuno e contro ogni forma di discriminazione;
- (ix) un **Regolamento per la Tutela Aziendale dei Dati Aziendali – GSP** in ottemperanza ai dettami del GDPR 679/2016;
- (x) un **Piano Formativo Aziendale Biennale**, che disciplina le modalità di accesso ai processi di crescita professionale basate sull'incremento delle competenze tecniche e trasversali, nonché le modalità di finanziamento e di erogazione della formazione;
- (xi) una **Recruiting Policy**, che ha lo scopo di creare una metodologia standardizzata ed inclusiva del processo di selezione e del reclutamento aziendale attraverso delle linee guida chiare e condivise;
- (xii) un **Accordo integrativo aziendale di 2° livello**, volto ad identificare migliori condizioni di lavoro per l'intera popolazione aziendale, ridefinizione dei processi di avanzamento di carriera, maggiorazioni e basi di calcolo, istituzione della banca delle ore, istituzione della solidarietà interna-ferie solidali, implementazione dei servizi di *welfare* interno aziendale.

### 3. IL MODELLO ADOTTATO DA ECOPOL S.P.A.

#### 3.1 Finalità del Modello

Il Modello di Ecopol ha lo scopo di prevenire la commissione di reati e di reprimere qualsiasi comportamento illecito svolto nell'ambito dell'attività sociale, attraverso la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo.

Questo obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito delle quali esiste, con diversi gradi di intensità, un rischio di commissione di reati. Per ciascuna di tali attività, il sistema organizzativo della Società impone delle regole e dei processi diretti a impedire la commissione dei reati e un adeguato sistema di controllo interno.

Il Modello, così strutturato, si pone come obiettivo di:

- cristallizzare e definire i comportamenti che sono considerati illeciti dalla Società, oltre che dall'ordinamento, in quanto contrari alle disposizioni di legge ed ai principi etici che Ecopol intende osservare nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare e formare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società che la commissione di un reato (anche nella forma tentata) – effettuata, in tutto o in parte, a vantaggio o nell'interesse della Società – costituisce una violazione delle regole aziendali e può assumere rilevanza nei loro confronti sul piano penale e nei confronti della Società per quanto riguarda la responsabilità amministrativa da reato ex D.Lgs. 231/2001;
- controllare i settori di attività in cui è stato rilevato un rischio di commissione dei reati.

#### 3.2 Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

#### 3.3 Il Modello (struttura, destinatari e ambito di applicazione)

Il presente Modello è costituito da:

1. una **“Parte Generale”**, che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;



2. una “**Parte Speciale**”, focalizzata sulle aree di attività e i processi strumentali ritenuti “a rischio” e “sensibili”, le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e agli assetti organizzativi della Società.

Nel caso in cui si verificano cambiamenti del contesto interno ed esterno, la Società si impegna ad adeguare il Modello e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento secondo le modalità operative ritenute più appropriate, rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente in Ecpol e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- le regole di comportamento ricomprese anche nel Codice etico, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) della Società dei compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i flussi informativi nei confronti dell’OdV;
- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- la verifica e documentazione di ogni operazione atipica o rilevante;
- la definizione di poteri autorizzativi ed esecutivi coerenti con le responsabilità assegnate;
- una disponibilità a favore dell’OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- le regole e le responsabilità per l’implementazione e per l’aggiornamento periodico del Modello, nonché per la verifica del funzionamento e dell’efficacia del Modello;
- l’attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure adottate dalla Società;
- l’attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i destinatari del Modello relativa al rispetto dei principi normativi di cui al Decreto.

Il Modello è destinato, nello specifico, a tutti i dipendenti e amministratori della Società. Nella parte applicabile, il Modello è destinato anche ai fornitori, ai subappaltatori e ai *partner* commerciali, intesi sia come persone fisiche, sia come società che prestano, secondo diverse forme o modalità, la propria collaborazione a Ecpol per lo svolgimento delle proprie attività. Pertanto, i suddetti contratti di fornitura, appalto, subappalto e/o di *partnership* commerciale che Ecpol dovesse stipulare con terzi dovranno necessariamente prevedere specifiche clausole che permettano di garantire il rispetto del Modello o, comunque, il rispetto del Decreto Legislativo n. 231/2001.

In ogni caso Ecpol, prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali, dovrà svolgere un’adeguata procedura di *due diligence* diretta a verificare, fra l’altro; (i) la reputazione e l’affidabilità del soggetto con cui intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori; (ii) la stabilità finanziaria e patrimoniale della controparte o del *partner*; (iii) la competenza ed esperienza tecnica per rendere il servizio richiesto e oggetto del contratto; (iv) le referenze e i rapporti con le pubbliche

autorità; (v) l'aderenza del soggetto alle *best practices* in materia di sostenibilità, qualità ed etica aziendale.

### 3.4 Approvazione del Modello

Il Modello, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, è adottato con atto del Consiglio di Amministrazione con delibera del 21 novembre 2022 ed è giunto alla prima revisione, approvata in data 23 Ottobre 2023.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'adottare il Modello, ha affidato all'OdV l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

### 3.5 Aggiornamento e attuazione del Modello

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui vengano individuate significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione, delle attività della Società o della normativa di riferimento.

Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del Modello, anche laddove proposte dall'OdV, sono rimesse alla competenza del CdA.

Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il CdA può delegare uno o più amministratori, che periodicamente riferiscono al CdA sulla natura delle modifiche apportate.

È fatto obbligo a chiunque operi nella Società o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede della Società ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

La Società provvede a notificare a ciascun destinatario del Modello le prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione dallo stesso rivestita all'interno della Società.

Come anticipato, spetta all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

### 3.6 Modello e Codice etico

Ecopol intende improntare lo svolgimento della propria attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.

A tal fine, Ecopol si è dotata di un Codice etico (il “**Codice etico**”), volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte degli organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte di Ecopol, anche se richiama principi di comportamento rilevanti ai fini del Modello.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

### 4.1 Composizione

Il Modello prevede la costituzione di un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e deve essere caratterizzato da continuità d'azione. Non può essere individuato tra i membri del CdA.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale. L'OdV è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è individuata nel verbale di nomina dello stesso.

Ecopol conferisce la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un organo **monocratico**, nominato dal CdA tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in materia legale, *risk assessment* ed *internal auditing*, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è indipendente dalla Società e pertanto:

- non deve essere legato alla Società o alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti, da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;
- non deve avere rapporti di parentela con i soci o il CdA della Società, o delle Società da questa controllate e/o partecipate nonché delle Società controllanti e/o partecipanti idonei a ridurne l'autonomia di giudizio;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;

L'OdV è dotato di un proprio Regolamento di funzionamento.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un *budget* di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal CdA.

L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma all'interno della Società per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dal CdA.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo determinato dal CdA, con possibilità di rinnovo.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio Regolamento di funzionamento.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni del CdA o del Collegio Sindacale affinché riferisca in merito alla situazione contabile della Società. In questo caso, il CdA e i Sindaci partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

In via generale, al fine di garantire una effettiva e completa vigilanza sulle attività aziendali volta a verificare e a prevenire l'insorgenza di rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'OdV esamina l'intera documentazione societaria relativa a processi ordinari e straordinari, che gli viene fornita dal CdA secondo quanto disciplinato al successivo paragrafo 4.5.

Sono cause di ineleggibilità ed incompatibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- rivestire la carica di amministratore di Ecopol;
- avere conflitti d'interesse anche potenziali con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per delitti non colposi e per reati puniti a titolo di dolo o di colpa richiamati nell'ambito del D.Lgs. 231/2001.

#### **4.2 Revoca e sostituzione**

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, modifiche alla sua struttura (quali ad esempio revoche), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal CdA con voto adeguatamente motivato e all'unanimità dei presenti.

La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri di vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti *"l'omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/2001).

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il CdA, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve dichiarare l'avvenuta decadenza dell'OdV.

Parimenti, una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, ovvero un'infermità o altre ragioni di natura personale che, comunque, determinino l'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore ai tre mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra descritte.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza, il CdA dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo e fino alla nomina del nuovo Organismo.

#### 4.3. Requisiti

Indipendentemente dalla sua composizione, l'OdV deve garantire i seguenti requisiti:

- a. **autonomia e indipendenza:** mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Detti requisiti sono assicurati dall'assenza di alcun rapporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di *reporting* direttamente al CdA;
- b. **professionalità:** è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c. **continuità di azione:** è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.
- d. **onorabilità e assenza di conflitti di interesse.**

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal CdA o dall'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

#### 4.4. Funzioni e poteri

All'OdV, che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente della Società e che è dotato di un proprio *budget*, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società medesima.

All'Organismo di Vigilanza di Ecopol è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Consulenti e delle imprese controparti nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- d. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'OdV è affidato, sul piano operativo, il compito di:

1. svolgere le attività di controllo previste dal Modello;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti;
3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Ecopol, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
5. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti. L'OdV deve nella sua attività continuativa realizzare ed applicare procedure operative per la migliore gestione formale dell'attività;
6. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
7. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente ai fini di *compliance* ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
8. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
9. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
10. riferire periodicamente al CdA in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
11. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività ex D.Lgs. 231/2001;

12. richiedere al CdA l'invio di tutta la documentazione societaria, dei verbali del CdA, dei documenti tramite i quali viene data esecuzione a quanto deciso dal CdA, nonché contratti stipulati dalla Società.

A tal fine, all'OdV sono attribuiti i seguenti poteri:

- a. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
- b. svolgere attività ispettiva con modalità predeterminate e comunicate all'organo dirigente;
- c. accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- d. chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle attività a rischio, anche senza previa autorizzazione dell'organo dirigente;
- e. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- f. disporre che i membri del CdA forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- g. esprimere parere in merito alla adeguatezza e idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, prima della loro adozione.

L'Organismo di Vigilanza effettuerà un riesame approfondito del Modello, del livello di formazione erogato al personale e della efficacia complessiva del sistema di prevenzione reati in presenza di una delle situazioni seguenti:

- a. segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna della Società per responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, ovvero segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna di personale della Società per un reato presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- b. identificazione, nel corso dell'attività ispettiva, della violazione sostanziale di un protocollo considerato "critico" o di una procedura relativa ad attività a rischio;
- c. individuazione, nel corso dell'attività ispettiva, di criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

#### **4.5. Flussi informativi dall'OdV**

L'OdV riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al Consiglio di Amministrazione e non dipende gerarchicamente da nessuna delle funzioni aziendali.

All'esito di ogni attività ispettiva l'OdV redige uno specifico verbale, conservato presso lo stesso Organismo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza opera secondo le seguenti linee di *reporting*:

1. su base periodica, mediante l'invio di una relazione annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (per conoscenza la società di revisione contabile);



2. tempestiva, ove risultino accertati fatti di particolare rilevanza nei confronti di un Amministratore Delegato e/o del CdA e comunque nei confronti del Collegio Sindacale.

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

Peraltro, l'OdV può rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere agli stessi con cadenza semestrale la sopracitata relazione di carattere informativo

#### **4.6. Flussi informativi verso l'OdV**

La trasmissione delle richieste di informazioni e dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, deve avvenire secondo le modalità di seguito descritte:

- a. preferibilmente all'indirizzo di posta elettronica: *odv@ecopol.it*;
- b. in alternativa all'indirizzo di posta elettronica del componente dell'Organismo di Vigilanza che verrà designato e che verrà comunicato in occasione della prima sessione di formazione.

In applicazione della disciplina sopra indicata, la Società adotta una specifica procedura coinvolgendo i Responsabili delle funzioni ivi indicate e stabilendo l'oggetto e la periodicità della comunicazione (**allegato 1**).

## 5. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 5.1. Selezione del personale

La scelta e la gestione del personale dipendente, così come dei fornitori e dei *partner* commerciali di Ecopol, deve rispondere a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza, secondo quanto previsto dal Codice etico della Società, e tenendo conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.Lgs. 231/2001, nonché delle prescrizioni indicate nel documento aziendale c.d. **Recruiting Policy**.

In particolare, il personale di Ecopol è soggetto, anche in fase di prima selezione, ad un processo valutativo delle *competenze* e delle *performances* che prevede la redazione di una c.d. **Job Description** nonché la compilazione di una **Scheda di Valutazione** relativa sia alle competenze tecniche che a quelle trasversali. Tale scheda di valutazione viene compilata, tramite l'inserimento di un punteggio e di note integrative, da parte del responsabile di reparto e del dipartimento HR per le figure diverse dalle funzioni apicali, la cui valutazione è invece demandata all'Amministratore Delegato e all'HR Director.

L'OdV, in coordinamento con le funzioni aziendali interessate, analizza lo specifico sistema di valutazione dei candidati in fase di selezione predisposto dalla Società sulla base delle esigenze aziendali e nel rispetto di quanto previsto all'interno del D.Lgs. 231/2001.

### 5.2. Informazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza che sovrintende all'attività operando in collaborazione con le funzioni aziendali e con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in Azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, copia cartacea del Modello e del Codice etico è affissa alla bacheca aziendale e copia digitale del Codice etico è pubblicata sul sito aziendale.

Quanto al sistema di diffusione digitale in Azienda con previsione di un sistema di raccolta delle conferme di presa visione e lettura da parte di tutti i destinatari, la società sta implementando la nuova piattaforma della Gestione delle HR digitale, che consentirà di avere un canale diretto e contestuale tra Azienda e dipendente.

Ai nuovi assunti viene indicata l'esistenza della suddetta cartella, e viene consegnata anche copia cartacea del suddetto Codice.

Il Modello sarà oggetto dell'attività di formazione descritta nel paragrafo successivo.

### 5.3. Formazione del personale

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

È compito delle varie funzioni aziendali:

- provvedere alla definizione di un programma periodico di aggiornamento da condividere con l'OdV di Ecopol, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

Sarà di converso cura dell'OdV informare le varie funzioni aziendali in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento tali da comportare momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed efficace attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai terzi che operino per conto della o con la Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare, da un lato, e di carattere negoziale, dall'altro lato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso, ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

### 6.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e, in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti, costituirà altresì codice disciplinare di Ecpol. Il regolamento disciplinare della Società (**cd. Regolamento Disciplinare Aziendale**), adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge (tra cui R.D. 8 gennaio 1931, n. 148) e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base delle previsioni di seguito esposte.

I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute ed uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente o del dirigente della Società:

- a. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta, in particolare, per le attività a rischio;
- b. la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai Protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- c. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso

- l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- d. l'omissione o la violazione, anche isolata, dei protocolli e delle prescrizioni del Modello finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
  - e. la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
  - f. la violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del decreto, l'integrazione di condotte ritorsive nei confronti dei segnalanti o di ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione;

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; tali sanzioni saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti censurati;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo o di una procedura.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- professionalità, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del soggetto agente.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali: si tratta delle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL di riferimento. A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
2. potrà essere inflitto il provvedimento della **multa** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
3. incorrerà nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;
4. sarà inflitto il provvedimento del **licenziamento con preavviso** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;
5. potrà incorrere nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

### **6.3. Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, partner commerciali e consulenti**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai fornitori, dai *partner* commerciali e consulenti della Società in violazione delle previsioni di cui al Decreto o del Codice etico, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla predetta risoluzione del rapporto.

A tal fine è previsto che i contratti stipulati dalla Società con terzi contengano il richiamo esplicito dell'esistenza del Modello e del Codice etico e specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Modello, del Codice etico e del Decreto da parte del terzo contraente. Occorrerà inoltre un'esplicita assunzione di impegno da parte di quest'ultimo – e da parte dei dipendenti e dei collaboratori di questo – ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto e ad adottare idonei sistemi di controllo, a prescindere dall'effettiva consumazione del reato e dalla sua punibilità. Tali clausole dovranno poi necessariamente disciplinare le conseguenze in caso di violazione delle previsioni ivi contenute, tra le quali, ad esempio, la possibilità per la Società di risolvere il rapporto in conseguenza di eventuali inadempimenti da parte dei predetti soggetti alle prescrizioni dello stesso Modello o del Codice etico.

### **6.4. Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore**

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano funzioni di controllo o di revisione legale della Società, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso e, per conoscenza, al Collegio Sindacale o ad organo equivalente, ove esistente.

Si considerano altresì violazioni rilevanti delle prescrizioni del Modello la violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del decreto, l'integrazione di condotte ritorsive nei confronti dei segnalanti o di ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione.

## 7. SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*

### 7.1 Premessa

L'adeguatezza e l'effettività del Codice etico e del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere le eventuali trasgressioni.

Ad implementare questo profilo è intervenuta dapprima la Legge 179/2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. *whistleblowing*), e da ultimo il D.Lgs. 24/2023, con cui l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Più in dettaglio, il D.Lgs. 24/2023 prevede che il Modello debba contenere prescrizioni relative tra l'altro:

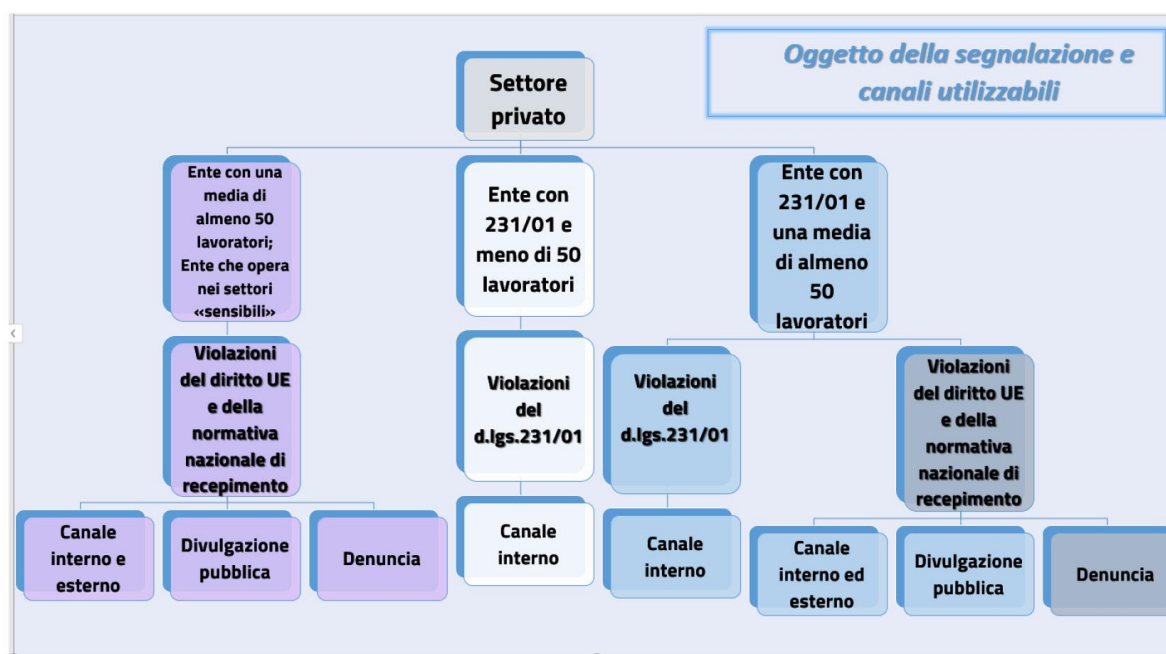
- a. ai canali di segnalazione interna;
- b. ai canali di segnalazioni esterna;
- c. ai divieti di ritorsione;
- d. alla previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo la recente riforma, le imprese sono in generale tenute a dotarsi – a seconda delle loro dimensioni, della natura pubblica o privata delle stesse e dell'eventuale adozione di un Modello organizzativo – di strumenti idonei a raccogliere segnalazioni, anche anonime, provenienti dall'interno o dall'esterno e relative a fatti idonei ad integrare la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni del Modello organizzativo, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea o riguardanti il mercato interno.

L'estensione dell'oggetto della segnalazione varia a seconda della tipologia di soggetto coinvolto. Con specifico riferimento al settore privato, la normativa è stata compendiata dalle Linee guida per le segnalazioni esterne adottate da ANAC in data 12 luglio 2023 secondo il seguente schema:



## Settore privato



Stante la natura privata dell'ente e la presenza di almeno di 50 lavoratori dipendenti, **Ecopol è dunque tenuta ad implementare un canale interno per le segnalazioni relative non solo alle violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello organizzativo, ma anche alle violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento**<sup>6</sup>. Per la segnalazione di queste ultime è inoltre istituito presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) un **canale esterno** e in tali casi il segnalante potrà altresì ricorrere alla **divulgazione pubblica** o **denuncia**.

### Forma e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta (anche con modalità informatiche) o in forma orale**.

Per **segnalazione** si intende qualsiasi comunicazione, anche anonima, avente ad oggetto la descrizione di comportamenti (attivi o omissivi), riferibili ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al personale (dirigenti, quadri e dipendenti) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano illeciti o realizzati in violazione del Codice etico, del Modello, della normativa interna aziendale ovvero delle procedure e/o *standard* di *compliance* rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento.

**Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.**

### Destinatari della disciplina

<sup>6</sup> Si tratta delle *violazioni* così come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) nn. 2-6 del D.lgs. 24/2023.

Grava su tutti i componenti della Società, apicali e non, e sui soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società l'obbligo di denunciare le violazioni, anche solo "sospette", del Codice etico, del Modello e delle procedure operative di cui vengano a conoscenza, nonché violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento.

#### Soggetti tutelati

Le disposizioni in materia di *whistleblowing* tutelano i seguenti soggetti:

- dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società;
- eventuali volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, quali i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

La tutela delle persone segnalanti di cui al punto precedente si applica anche:

- quando il rapporto giuridico non risulta ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state comunque acquisite nel corso del suddetto rapporto.

Le misure di protezione previste dal presente paragrafo si applicano altresì:

- ai facilitatori, intesi come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

## **7.2 Canale di segnalazione interna**

### Designazione del responsabile

Secondo i dettami legislativi, la gestione del canale interno di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale

specificamente formato. Secondo quanto riconosciuto anche dalla Linee guida ANAC del 12 luglio 2023, tale funzione può essere ricoperta anche dall'OdV.

La Società individua il responsabile dell'istituzione, implementazione, gestione e monitoraggio del canale di segnalazione interno (di seguito "**Responsabile whistleblowing**") nella persona dell'unico componente dell'Organismo di Vigilanza monocratico, avv. Elio Giannangeli.

#### Istituzione del canale di segnalazione

La Società adegua il proprio canale di segnalazione agli *standard* prescritti dalla normativa vigente, in modo tale da renderlo accessibile non solo ai dipendenti ma anche a tutti gli ulteriori interlocutori, quali ad esempio fornitori e clienti acquisiti o potenziali, nonché da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona menzionata nella segnalazione e dei contenuti della segnalazione, nei termini dettagliati di seguito.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le modalità di seguito descritte:

- **forma scritta**
  - a. a mezzo *e-mail* all'**indirizzo di posta elettronica in uso esclusivo al Responsabile whistleblowing** (avente dominio differente da quello della Società): [giannangeli@gecleg.it](mailto:giannangeli@gecleg.it).
- **forma orale**
  - a. su richiesta del segnalante mediante un **incontro con il Responsabile whistleblowing**, il quale è tenuto a documentare il colloquio tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, previo consenso del segnalante, ovvero tramite verbale.

**Tutti i riferimenti al canale di segnalazione adottato sono pubblicati sul sito web della Società.**

#### Gestione della segnalazione

Secondo quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023, una volta ricevuta la segnalazione il Responsabile *whistleblowing*:

- a. rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** entro *sette giorni* dalla ricezione della segnalazione;
- b. mantiene le **interlocuzioni con il segnalante** e, se necessario, richiede a quest'ultimo **integrazioni**;
- c. dà diligente **seguito alle segnalazioni ricevute**;
- d. fornisce un **riscontro** alla segnalazione entro *tre mesi* dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro *tre mesi* dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Con specifico riferimento al punto c), il Responsabile *whistleblowing* valuta, anche sulla base di eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti per l'avvio della successiva fase istruttoria, con conseguente:

- **avvio della fase istruttoria;**
- **chiusura della segnalazione**, con specifica indicazione del motivo (es. segnalazione generica, non adeguatamente circostanziata, palesemente infondata, riferita a fatti già oggetto di approfondimento, riguardante meri sospetti o notizie riferite esclusivamente da terzi, ecc.).

Le segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, anche se anonime, sono trasmesse alla Direzione Risorse Umane ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa, in particolare affinché valuti se le stesse siano state effettuate al solo scopo di ledere la reputazione ovvero di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o alla Società segnalata.

#### Svolgimento dell'istruttoria

Nel corso della fase istruttoria il Responsabile *whistleblowing*:

- procede ad approfondimenti e analisi specifiche volte a verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze segnalate;
- ricostruisce i processi gestionali e decisionali, seguiti sulla base della documentazione e di ulteriori elementi;
- richiede eventuali integrazioni o chiarimenti al segnalante;
- acquisisce eventuali informazioni dalle strutture aziendali interessate e dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali possono chiedere di essere sentite nonché di produrre osservazioni scritte o documenti;
- fornisce eventuali indicazioni circa l'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali operate dalle varie funzioni aziendali.

#### Chiusura dell'istruttoria

**Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile *whistleblowing* ne dà comunicazione al soggetto segnalato**, il quale entro *trenta giorni* può chiedere di essere sentito ovvero presentare osservazioni scritte o documenti.

Nel documento sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/infondatezza dei fatti segnalati;
- l'esito delle eventuali attività istruttorie;
- eventuali osservazioni e indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive da apportare;
- possibili fattispecie di rilevanza penale;
- ipotesi di inosservanza di disposizioni, procedure o fatti di rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico.

A conclusione di ciascuna attività istruttoria **il Responsabile *whistleblowing* redige un report rivolto al Consiglio di Amministrazione** per le loro opportune valutazioni.

#### Trasmissione della segnalazione

Chiunque riceva in qualsiasi forma una segnalazione è tenuto a trasmettere al Responsabile *whistleblowing* l'originale, unitamente all'eventuale documentazione a supporto, entro *sette giorni* dalla ricezione attraverso i canali di segnalazione sopra descritti e a dare contestuale notizia della trasmissione al segnalante, se conosciuto.

Al soggetto che riceve la segnalazione:

- è fatto divieto di trattenere copia cartacea della stessa;
- è fatto obbligo di eliminare eventuali copie digitali;
- è fatto divieto di intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi o approfondimento della stessa;
- è fatto obbligo di mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

**La mancata comunicazione di una segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari** di cui al presente Modello.

#### Informazione e sensibilizzazione

Affinché sia garantito un corretto ed efficiente funzionamento del sistema di segnalazione è necessaria la promozione nella Società della cultura del *whistleblowing*.

A tal fine, la Società provvede, tramite idonea attività formativa, ad informare e sensibilizzare i dipendenti in merito al sistema di segnalazione adottato, definendo in modo semplice e comprensibile le finalità e le modalità di utilizzo del canale interno.

#### Monitoraggio

Per assicurare che il sistema risulti sempre adeguato e per massimizzarne il funzionamento e l'efficienza, la Società provvede ad effettuare con periodicità annuale la misurazione delle prestazioni rese nella gestione dei processi di segnalazione.

A tal fine, Ecopol ha facoltà di adottare un indicatore di *performance*, idoneo a valutare il rapporto tra numero dei casi attivi nel periodo di riferimento, divisi per tipologia di illecito, e tempistica media necessaria alla chiusura delle procedure di gestione delle segnalazioni.

### **7.3 Canale di segnalazione esterna**

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna nei casi previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 sopra riportato, attraverso l'apposito canale attivato dall'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che alla stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al fine di consentire l'accesso a tale modalità di segnalazione è pubblicato sul *sito web* della Società il *link* diretto alla pagina ANAC dedicata: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

#### 7.4 Divulgazione pubblica

Nei casi disciplinati dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può altresì ricorrere allo strumento della divulgazione pubblica, rendendo cioè di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il segnalante beneficia della protezione prevista dal presente paragrafo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal presente paragrafo e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### 7.5 Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali

Il canale di segnalazione interna deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle eventuali altre persone coinvolte nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Qualsiasi trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e del D.Lgs. 51/2018, **nonché nel rispetto del SGP- Sistema Gestione Privacy adottato dalla società.** In ogni caso, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Responsabile *whistleblowing* in qualità di Titolare del trattamento ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nel presente Modello e, dunque, per la corretta gestione delle segnalazioni ricevute.

Viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito *internet* della Società.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare seguito alle stesse. Per tale ragione, i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Responsabile *whistleblowing* vigila sul rispetto delle misure, di natura organizzativa e tecnica, finalizzate a garantire la riservatezza del segnalante e l'integrità e confidenzialità dei dati oggetto di segnalazione; garantisce altresì la sicurezza del canale di segnalazione in termini di confidenzialità, integrità e disponibilità delle informazioni, sia rispetto ai dati oggetto di segnalazione che rispetto all'identità del segnalante, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Non è tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del segnalante e del segnalato o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità dello stesso non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003.

Per il perseguimento di tali obiettivi, il Responsabile *whistleblowing* effettua con periodicità annuale attività di analisi dei rischi in materia di protezione dei dati personali, tenendo anche conto del limite temporale di *cinque anni*, decorrente dalla comunicazione dell'esito della procedura, per la conservazione dei dati oggetto di segnalazione.

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione appaia fondata sulla base della segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato a seguito della segnalazione, qualora la rivelazione dell'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità appaia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le ragioni della rivelazione dei dati riservati vengono previamente comunicate per iscritto al segnalante.

In ogni caso, l'obbligo di tutela del segnalante può essere superato nel caso in cui:

- il segnalante presti il consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità del segnalante sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione da parte di ANAC delle sanzioni amministrative pecuniarie<sup>7</sup>, nonché l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal presente Modello.

## 7.6 Divieto di ritorsione

**Nei confronti del segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi**, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

La Società adotta le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alle prescrizioni indicate nel presente Modello, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, la Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque

<sup>7</sup> A tal fine, è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, pubblicato sul sito istituzionale. Tali misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.



in malafede abbia effettuato segnalazioni false infondate o opportunistiche e al solo scopo di diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

## 7.7 Sistema sanzionatorio

Il sistema disciplinare previsto dal presente Modello si applica anche nei confronti dei responsabili di ritorsione, ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione, violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

Il segnalante può altresì comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e quest'ultima, nei casi indicati ai punti precedenti, è tenuta ad applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla ovvero che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa vigente, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nei casi di cui all'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.