



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Documento approvato il 28 dicembre 2016 _____

L'Amministratore Unico _____

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 1 di 26
----------------	--	---------------------	-------------------

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1.	Sintesi della normativa.....	3
1.2.	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda	9
1.3.	I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria.....	10
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001.....	11
2.1.	Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello	11
2.2.	Obiettivi del Modello.....	12
2.3.	I principi di controllo preventivo	12
2.4.	Struttura.....	13
2.5.	Verifica ed Aggiornamento del Modello	13
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	14
3.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	14
3.2.	Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	16
3.3.	Flussi Informativi.....	18
3.4.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	21
4.1.	Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti.....	21
4.2.	Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni.....	21
5.	SISTEMA DISCIPLINARE	22
5.1.	Obiettivi del sistema disciplinare	22
5.2.	Struttura del sistema disciplinare	22
5.2.1.	nei confronti dei Dipendenti.....	22
5.2.2.	nei confronti dei Dirigenti.....	24
5.2.3.	nei confronti degli Amministratori	25
5.2.4.	nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni	25
5.	IL CODICE ETICO	26

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. *presupposto*), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere

- un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali dell'Azienda, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel D.Lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 3 di 26
	PARTE GENERALE		

Allo stato di emanazione del presente Modello, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- i. **articolo 24, *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico***: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- ii. **articolo 24 bis, *Delitti informatici e trattamento illecito di dati***: falsità in un documento informatico pubblico o avente 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-quinquies 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-quinquies 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-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- iii. **articolo 24-ter, *Delitti di criminalità organizzata***: associazione per delinquere (art. 416 c.p.) - anche finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) al traffico di migranti (art. 12 D.Lgs. n. 286/1998) - associazione di

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 4 di 26
	PARTE GENERALE		

tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze.(DPR 309/90 art. 74);

- iv. **articolo 25, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:** concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis c.p.);
- v. **articolo 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:** falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455 c.p.), falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.), contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); dopo l'estensione del luglio 2009, tale norma si applica anche agli artt. 473 (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi);
- vi. **articolo 25-bis.1, Delitti contro l'industria ed il commercio:** turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513-bis e 514 c.p.), frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.) e vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517-bis, 517-ter e 517-quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter, Reati societari:** false comunicazioni sociali (art. 2621), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (ex art. 2623 c.c.)¹, reato di impedito controllo (art.

¹ L'art. 34 della legge 262/2005 ha abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 all'art.173 bis. Orbene, l'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001 – 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, co. 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, co. 2 (art. 25 ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'ente collettivo in relazione all'illecito de quo, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001 opererebbe un rinvio non soltanto formale al reato di falso in prospetto (così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 Cod. civ.), bensì un rinvio recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.

2625 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di 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 ai creditori (art. 2629 c.c.), delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), reato di formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c., ora art. 173 bis D.Lgs. 58/1998), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 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 c.c.)².

viii. **articolo 25-quater, *Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico***: ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 320 c.p.), o

² Il D.Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, recante "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE", ha abrogato l'articolo 2624 del c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), contemplato dall'articolo 25-ter, comma 1, lettere f) e g), del D.Lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

Il nuovo decreto ha introdotto nel contempo, all'articolo 27, la fattispecie criminosa di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale di cui si riporta in appresso la previsione: "1. I responsabili della revisione legale i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena e' della reclusione da uno a quattro anni. 3. Se il fatto previsto dal comma 1 e' commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico, la pena e' della reclusione da uno a cinque anni. 4. Se il fatto previsto dal comma 1 e' commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico per denaro o altra utilità data o promessa, ovvero in concorso con gli amministratori, i direttori generali o i sindaci della società assoggettata a revisione, la pena di cui al comma 3 e' aumentata fino alla metà. 5. La pena prevista dai commi 3 e 4 si applica a chi dà o promette l'utilità nonché ai direttori generali e ai componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo dell'ente di interesse pubblico assoggettato a revisione legale, che abbiano concorso a commettere il fatto".

L'articolo 37, comma 35, del D.Lgs. del 2010 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori. La fattispecie penale prevista dal comma secondo dell'articolo 2625 del codice civile (impedito controllo) è contemplata dall'articolo 25-ter, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo. Il D.Lgs. 39/2010 ha, nel contempo, introdotto le fattispecie dell'illecito (amministrativo e penale) di impedito controllo di cui si riporta in appresso la previsione: "1. I componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a settantacinquemila euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a settantacinquemila euro e dell'arresto fino a diciotto mesi. 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 6 di 26
	PARTE GENERALE		

comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;

- ix. **articolo 25-quater-1, Politiche di mutilazione degli organi genitali femminili:** reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. **articolo 25-quinques, Delitti contro la personalità individuale:** delitti in materia di schiavitù e di plagio, di pedo-pornografia (artt. 600 e ss. c.p., artt. 601, 602), di intermediazione illecita di manodopera (art. 603 bis c.p.), di adescamento di minorenni (art. 609 undecies);
- xi. **articolo 25-sexies, Abusi di mercato** (i c.d. di "market abuse"): *insider trading* e manipolazione del mercato, fattispecie di reato introdotte a seguito dell'estensione del D.Lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute negli articoli 184-187 del D.Lgs. 58/1998 (cosiddetto T.U.F.);
- xii. **articolo 25-septies, Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:** si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25-octies, Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio:** 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.) e autoriciclaggio;
- xiv. **articolo 25-novies, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** ovvero; i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a-bis, terzo comma, 171-bis (comprendendo questo reato anche la duplicazione abusiva a fini di lucro di programmi per elaboratore e la detenzione a fini imprenditoriali dei medesimi sprovvisti del contrassegno SIAE), 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge sul Diritto di Autore (l. n. 633 del 25.4.1941 come successivamente modificata ed integrata);
- xv. **articolo 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** relativo al reato di cui all'art. 377-bis del c.p.;
- xvi. **articolo 25-undecies, Reati ambientali:** inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.), danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727-bis c.p.), uccisione o possesso di

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 7 di 26
	PARTE GENERALE		

specie vegetali o animali protette (art. 733-bis c.p.), violazioni in materia di scarichi (art. 137 D.Lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13), gestione illecita di rifiuti (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, D.Lgs. 152/2006), omessa bonifica (art. 257, commi 1 e 3, D.Lgs. 152/2006), predisposizione e uso di certificati falsi durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, D.Lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. 152/2006), gravi violazioni della normativa sul SISTRI (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006), violazione dei valori di qualità dell'aria (art. 279 c. 5, D.Lgs. 152/2006), reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4, reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis comma 1, l. n. 150/1992), violazioni delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3, comma 6, l. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 D.Lgs. 202/2007);

xvii. **articolo 25-duodecies, il reato di impiego di lavoratori stranieri** privi di permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, o di cui non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, nel caso in cui i lavoratori occupati siano superiori a tre, ovvero siano minori in età non lavorativa, ovvero siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis c.p. (art. 22 c. 12 bis D.Lgs. 286/1998);

xviii. **articolo 10 della l. n. 146/2006**, relativo ai reati transnazionali di associazione per delinquere, associazione mafiosa, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998.

Ai sensi dell'articolo **187 quinquies del D.Lgs. 58/1998 (T.U.F.)** sono inoltre applicabili all'ente, richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del D.Lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F. ove applicabile (principalmente società quotate o intermediari finanziari).

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 8 di 26
	PARTE GENERALE		

Il D.Lgs. 231/2001 contiene una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all'estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti *de facto* deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, l'ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio. Nei casi indicati dalla legge, inoltre, è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, estesa oltre che al soggetto persona fisica anche all'ente.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge³ esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati⁴; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁵.

Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**⁶, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a *"prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;

³ Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

⁴ Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

⁵ Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

⁶ A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 9 di 26
	PARTE GENERALE		

- che tale modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto⁷.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza⁸;
- che l'apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione⁹.

Nel caso di reati **commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge (art. 7 c. 2 D.Lgs. 231/2001) se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente¹⁰, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali,

⁷ L'adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma 2 e art. 17 D.Lgs. 231/2001.

⁸ Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

⁹ Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., n. 4677/2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici o raggiri, ma presuppone che la violazione del modello sia determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia. Inoltre, in merito ai reati di natura colposa, vd. ulteriori considerazioni di seguito svolte.

¹⁰ Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 10 di 26
	PARTE GENERALE		

definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo¹¹, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia¹².

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, divenute entrambe efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, ECOMONT S.R.L., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria policy aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

ECOMONT S.R.L. ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali e di consulenti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

¹¹ Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

¹² Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 11 di 26
	PARTE GENERALE		

- identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti**);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi**);
- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, ECOMONT S.R.L. si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'Azienda, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per ECOMONT S.R.L., anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre Il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito dell'Azienda possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

2.3. I principi di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 12 di 26
	PARTE GENERALE		

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

L'Azienda dispone di un proprio sistema di controllo preventivo dei comportamenti illeciti articolato per tipologie di reato descritto nella parte speciale del Modello e differenziato inoltre a seconda che si tratti di reati dolosi (cd. *secondo l'intenzione*) o di reati colposi (cd. *contro l'intenzione* e principalmente riferiti alla sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente).

2.4. Struttura

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da una parte speciale, composta da più allegati, ognuno dei quali predisposto in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel decreto, periodicamente aggiornata.

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello

ECOMONT S.R.L. ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 13 di 26
	PARTE GENERALE		

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, il D.Lgs. 231/2001 prescrive di affidare ad un organismo dell'ente appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è un organo dell'Azienda, nominato dall'Organo Amministrativo. Esso può essere costituito come Organismo ad hoc in composizione monocratica o pluripersonale oppure, in alternativa, le sue funzioni possono essere attribuite al Collegio Sindacale¹³ o ad altre funzioni interne che posseggano i requisiti di seguito previsti.

Nel caso di Organismo costituito appositamente, se composizione monocratica, può essere chiamato a farne parte di regola un soggetto esterno, ad esempio un consulente, il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente di ECOMONT S.R.L. al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali, nonché al fine la continuità d'azione. In composizione plurisoggettiva, invece, esso sarà composto di regola da almeno un soggetto esterno e da un soggetto interno all'Azienda.

3.1.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur non prevedendo il decreto specifici requisiti, l'Azienda al fine di garantirne gli autonomi poteri di inizia e controllo dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida dell'associazione di categoria, ritiene opportuno richiedere che l'Organismo medesimo risponda ai seguenti requisiti:

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA E INDIPENDENZA	All'Organismo di Vigilanza non sono affidati compiti operativi. I singoli componenti devono: <ul style="list-style-type: none">- essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000;

¹³ L'art. 6, comma 4 bis, D.Lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla l.n. 183/11 e dal d.l. 212/11 prevede che "Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza".

	<ul style="list-style-type: none"> - non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.; non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.; - non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	<p>L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, dispone di un mandato tale (di regola pluriennale) da garantire una situazione meramente temporanea.</p> <p>Ove composto solo da soggetti esterni dispone di regola di una segreteria interna e di strumenti (quali una casella e-mail dedicata) per facilitare il flusso informativo previsto.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente e documenta l'attività svolta.</p>

3.1.2. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di regola triennale dalla nomina e sino alla successiva delibera/determina dell'Organo Amministrativo che provvede alla loro sostituzione.

3.1.3. Nomina, cessazione o revoca dell'Organismo di Vigilanza

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del modello e avviene successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o negli altri casi o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato.

Anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza, per la cessazione o la revoca si osservano le seguenti regole a seconda della tipologia dell'Organismo di Vigilanza.

a. Attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza

La cessazione del Collegio Sindacale per scadenza del termine e la revoca dell'incarico al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c., determina la contemporanea decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza.

Qualora sia revocato l'incarico ad un Sindaco o a più Sindaci ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c., l'Organo Amministrativo provvederà alla integrazione del Collegio Sindacale ai sensi di quanto previsto dal Codice Civile e detta integrazione avrà effetto anche sulle funzioni quale Organismo di Vigilanza. L'Organo Amministrativo può revocare, prima della naturale

scadenza, attraverso una delibera motivata, il ruolo di Organismo di Vigilanza attribuito al Collegio Sindacale qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. In caso di non unanimità della delibera di revoca, l'amministratore dissenziente può sottoporre la questione all'Assemblea alla prima adunanza utile.

b. Costituzione di un Organismo di Vigilanza ad hoc

L'Organo Amministrativo, con delibera motivata, revoca il mandato all'Organismo di Vigilanza o a singoli suoi componenti, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata dell'attribuzione e per i sei mesi successivi alla cessazione della stessa, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivato previo parere favorevole di legittimità del Collegio Sindacale. La cessazione del rapporto di lavoro con l'Azienda del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti ed i relativi poteri di iniziativa e controllo:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia cioè nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali, curando l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti,

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 16 di 26
	PARTE GENERALE		

attraverso la formulazione di suggerimenti e proposte di adeguamento all'organo amministrativo, ove si renda necessario in conseguenza di:

- i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
 - iii. modifiche normative che mutino il rischio per l'azienda;
- c) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni dell'Azienda onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della *privacy*.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, delibera periodicamente una dotazione adeguata di risorse finanziarie per l'Organismo di Vigilanza medesimo, su sua richiesta, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue attività.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 17 di 26
	PARTE GENERALE		

3.3. Flussi Informativi

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001¹⁴ sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei **flussi informativi** per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta. Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo, oltre che al sistema informatizzato, anche alle funzioni aziendali con riferimento alle attività potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche relative alle risultanze delle attività di controllo;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- eventuali anomalie risultanti dagli esiti dei controlli di primo e secondo livello incluse le attività di audit formalizzate svolte in azienda da strutture interne o esterne nell'ambito dei sistemi di gestione in atto;

¹⁴ Art. 6: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: (... omissis ...) d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro (quale, ad esempio, il verbale della riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008);
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

L'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza è esteso inoltre ai soggetti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di notizie relative alla commissione di reati di specie nell'esercizio dell'attività aziendale o a pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico. Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Occorre sottolineare che, per quanto concerne i dipendenti, l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In ogni caso la gestione dei flussi informativi avverrà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, ove necessario, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza linee di *reporting* all'Organo Amministrativo sia su base continuativa che su base periodica. L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo:

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 19 di 26
	PARTE GENERALE		

- mediante una relazione periodica, di regola semestrale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio Sindacale; l'obbligo di relazionare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;
- con tempestività, sulle violazioni significative riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche al Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi di cui riferisce, mediante redazione e conservazione, di apposito verbale.

L'Organismo di Vigilanza scambia informazioni e si confronta periodicamente con il Responsabile del Piano Anti Corruzione e con il Responsabile della Trasparenza.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

ECOMONT S.R.L. provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto le violazioni al Codice Etico e al Modello ledono di per sé il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda.

5.2. Struttura del sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre il sistema disciplinare qui previsto e volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori e dirigenti) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai C.C.N.L. applicabili, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

5.2.1. nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 22 di 26
	PARTE GENERALE		

- multa non superiore a quattro ore di retribuzione base parametrica,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 giorni,
- licenziamento con preavviso e T.F.R.,
- licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del C.C.N.L. (per i dipendenti di imprese e società esercenti Servizi Ambientali) applicabile al personale dell'Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il rimprovero verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle gestioni ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione Sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle gestioni che distino più di 40 km dalla sede più vicina dall'organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 23 di 26
	PARTE GENERALE		

del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare diverso dall'ammonizione verbale.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

5.2.2. nei confronti dei Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970; resta ferma per l'Azienda la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate,
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, il dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 24 di 26
	PARTE GENERALE		

5.2.3. nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale di ECOMONT S.R.L., delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla sua direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli Amministratori dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi di legge.

5.2.4. nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dall'Organo Amministrativo dell'Azienda, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che ECOMONT S.R.L. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

ECOMONT S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2016	Pagina 26 di 26
	PARTE GENERALE		