



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

<b>Revisione</b>	<b>Approvazione</b>	<b>Natura della modifiche</b>
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione del 23/05/2016	Adozione

## INDICE

<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>6</b>
<b>1. IL D. LGS. N. 231/2001.....</b>	<b>6</b>
1.1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI .....	6
1.2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO.....	11
1.3. RESPONSABILITÀ E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	13
1.4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	13
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....</b>	<b>15</b>
2.1. IL PROFILO SOCIETARIO E AZIENDALE DI ECOTRASPORTI.....	15
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO .....	15
2.3. STRUTTURA DEL MODELLO.....	17
2.4. LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO.....	18
2.5. L'APPROCCIO METODOLOGICO E LA COSTRUZIONE DEL MODELLO .....	18
2.6. Conclusioni.....	21
<b>3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>22</b>
3.1. PREMESSA .....	22
3.2. PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	22
3.3. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI.....	23
3.4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I TERZI .....	24
3.5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....	24
3.6. SISTEMA DI DELEGHE E POTERI.....	25
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>26</b>
4.1. LA DISCIPLINA NORMATIVA.....	26
4.2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
4.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
4.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29

4.5.1. Obblighi informativi nei confronti dell'OdV. ....	29
4.5.2. Whistleblower protection (Protezione delle segnalazioni).....	30

## DEFINIZIONI

**ECOTRASPORTI o la Società:** Ecotrasporti S.r.l.;

**Area/Funzione/Unità:** l'unità organizzativa interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell'organigramma;

**Apicali:** i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

**Analisi dei rischi:** il documento composto dall'As is Analysis e dalla Gap Analysis;

**As is Analysis:** analisi dell'organizzazione aziendale di ECOTRASPORTI in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001;

**Codice Etico:** il Codice Etico adottato da ECOTRASPORTI, parte integrante e sostanziale del presente Modello e ad esso allegato;

**D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

**Destinatari:** i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti;

**Ente:** le società (tra le quali, nel caso di specie, anche ECOTRASPORTI S.r.l.), i consorzi e le persone giuridiche nei cui confronti trova applicazione il Decreto;

**Esponenti aziendali:** i soggetti che agiscono, nel rapporto con i terzi, per conto di ECOTRASPORTI;

**Gap Analysis:** analisi dei profili organizzativi – rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 – riscontrati nell'indagine compiuta sull'assetto aziendale di ECOTRASPORTI e parte integrante dell'Analisi dei rischi;

**Incarichi:** gli incarichi professionali conferiti a persone fisiche che esercitano attività professionale per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi previsti dalla legge, nei casi in cui l'oggetto dell'incarico sia riconducibile all'attività per la quale il professionista è iscritto all'albo (es: avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro);

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Modello, MOG:** l'insieme della disciplina contenuta nel presente documento, comprensivo dei documenti ad esso allegati;

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;

**Organo Amministrativo:** l'organo amministrativo di ECOTRASPORTI in base alle previsioni statutarie e alle relative deliberazioni attuative adottate dai competenti organi sociali (nell'attuale forma l'organo amministrativo è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione);

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

**Reato/i 231:** uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (cosiddetti “reati-presupposto”);

**Sistema Disciplinare:** il Sistema Disciplinare adottato da ECOTRASPORTI, che costituisce parte integrante del Modello;

**Sottoposti:** i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di coloro che appartengono ai vertici aziendali;

**Terzi:** tutti i soggetti esterni a ECOTRASPORTI.

## PARTE GENERALE

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

#### 1.1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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

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

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

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità “amministrativa” della società (invero, sul piano pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale<sup>1</sup>).

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

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

#### 1) Requisito soggettivo

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

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

---

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

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

## 2) Requisito oggettivo

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

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

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

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

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

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

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

Sotto il profilo dei contenuti, **il vantaggio** riconducibile all’Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: **diretto**, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all’Ente;

**indiretto**, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l’Ente; **economico**, anche se non necessariamente immediato<sup>2</sup>.

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

Ne deriva, dunque, che in tale contesto risulterà tutt’al più possibile ipotizzare come l’omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato ex post alla stregua di un “vantaggio” (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio)<sup>3</sup>.

### 3) Tipologie di reati tassativamente indicati dal Decreto

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

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

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- concussione e corruzione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001 come modificato dalla dall'articolo 1, comma 77, lettera a), numero 1), della Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha esteso anche alle società la responsabilità per il reato di “Induzione indebita” previsto dall’art. 319-quater c.p. e ha riformulato l’art. 2635 c.c., ora rubricato “Corruzione fra privati”);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1. del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1. del D.Lgs. 231/2001);

---

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

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



- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001 );<sup>4</sup>
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione dei conti (D. Lgs. 39/2010);
- la legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha ratificato La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti ex D.lgs. 231/2001 anche per alcuni reati aventi carattere transnazionale: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

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

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

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

Qualora, invece, il reato sia stato posto in essere da un soggetto sottoposto, l'art. 7 del Decreto prevede che “l'Ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile

---

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

dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

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

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

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

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

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

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

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

- individuare le attività in cui possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## 1.2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

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

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

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

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

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

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

In linea generale, la sanzione pecuniaria può variare da un minimo di euro 25.822,84 fino ad un massimo di Euro 1.549.370,70.

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

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

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

---

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

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

Le altre sanzioni amministrative previste dal Decreto sono:

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

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

### **1.3. RESPONSABILITÀ E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

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

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

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

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

### **1.4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **2.1. IL PROFILO SOCIETARIO E AZIENDALE DI ECOTRASPORTI**

ECOTRASPORTI è una società il cui capitale sociale è detenuto interamente da Persone Fisiche nella misura del 99% dal Sig. Giuseppe Pinto, nato ad Orbetello (GR), il 23/09/1975, C.F. PNTGPP75P23G088S, e per il restante 1% dal Sig. Graziano Contri nato ad Arcidosso (GR), il 17/01/1953, C.F. CNTGZN53A17A369N

ECOTRASPORTI, ha quale mission aziendale, l'erogazione di servizi legati all'ecologia adattandosi di volta in volta alle esigenze richieste dal mercato ed ai cambiamenti che le innumerevoli normative di carattere legislativo ed autorizzativo impongono a chiunque operi nel settore. La ECOTRASPORTI, nell'ottica del miglioramento continuo e cercando di mantenere alto il livello di soddisfazione dei suoi clienti, ha cercato negli anni di perfezionare i servizi offerti e di diversificarne la gamma.

Pertanto, convinta che la specializzazione sia importante e l'organizzazione determinante, si è strutturata in divisioni a se stanti ma fluide ed amalgamate tra loro quali:

- Divisione trasporti e Raccolte Igiene Urbana;
- Divisione Lavori di Bonifica e Servizi di Pulizia;
- Divisione elaborazione dati e consulenza;

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

### **2.2. FINALITÀ DEL MODELLO**

La scelta di ECOTRASPORTI di dotarsi del Modello di Organizzazione e Gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente sopra richiamata e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

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

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

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

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

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

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

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

E’ di tutta evidenza, infatti, che – in linea con quanto sopra evidenziato – il Modello è finalizzato a consentire una complessiva implementazione dell’organizzazione aziendale non soltanto nell’ottica (propria dell’adeguamento al Decreto) della prevenzione dei reati e dell’efficacia esimente del Modello medesimo, bensì anche nella prospettiva del miglioramento della governance aziendale e dei relativi processi.

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

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

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

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

In questa chiave (ed in linea con le indicazioni fornite dalla Società) è parso opportuno definire dei protocolli dal taglio generale e non eccessivamente rigido, dunque suscettibili di essere attuati ed applicati in modo elastico e comunque tale da rispettarne in ogni caso la ratio e da garantire l’adeguamento alle concrete esigenze di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dei processi aziendali.

Tale compito potrà essere efficacemente svolto dall’OdV che, dunque, non dovrà limitarsi a verificare in modo statico l’attuazione del Modello, ma dovrà, invece, in modo dinamico e sinergico



con le varie strutture e funzioni aziendali, definire modalità e tempi di attuazione delle indicazioni del Modello (ferma restando, in ogni caso, la facoltà della ECOTRASPORTI di avviare, in modo autonomo, l'attuazione delle principali indicazioni rese dal presente Modello).

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

- la mappatura delle attività a rischio di ECOTRASPORTI;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- la predisposizione di specifici protocolli di “gestione ordinaria”, al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello e della sua tenuta, con conseguente aggiornamento periodico;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, nonché l'attribuzione a quest'ultimo dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

### 2.3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è composto:

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

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

- **Allegato 1:** Regolamento per l'Organismo di Vigilanza;
- **Allegato 2:** Codice Etico;
- **Allegato 3:** Valutazione delle aree di rischio e dei sistemi organizzativi e di controllo interno aziendali;
- **Allegato 4:** Sistema Disciplinare;

- **Allegato 5:** Decreto Legislativo 231/2001.

## **2.4. LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO**

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

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

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

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

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

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

## **2.5. L'APPROCCIO METODOLOGICO E LA COSTRUZIONE DEL MODELLO**

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

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

Si precisa che il risultato dell'attività sintetizzata nel presente Modello e negli allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché le linee guida suggerite per implementare i protocolli esistenti e per permettere alla Società di prevenire i reati di cui al Decreto, necessitano di aggiornamenti, in relazione ai mutamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

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

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

## Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

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

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

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

## Fase II: identificazione delle attività a rischio (“As is Analysis”)

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

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

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

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

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

- **GOVERNANCE:** attraverso questo elemento si è verificato se nell’azienda sono presenti, e in quale misura sono rispettate ed efficaci, procedure o sistemi atti a definire chiaramente ruoli e responsabilità facenti capo ad ogni funzione e ad ogni soggetto interessato.
- **CODICI DI CONDOTTA:** in tale ambito si è valutato se risultino già presenti, nell’ambito aziendale, codici etici e/o di comportamento per le aree a rischio, e la loro coerenza con norme e regolamenti vigenti.

- **INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE:** in questo campo è stata analizzata la presenza e l’efficacia dei sistemi di comunicazione e di diffusione delle informazioni all’interno dell’azienda. In particolare è stato esaminato il grado di articolazione del sistema attraverso l’analisi dei seguenti aspetti:
  - periodicità della comunicazione;
  - strumenti utilizzati per diffondere le informazioni;
  - esistenza di attività di reporting e di rilevazione dei rischi;
  - capacità del sistema di recepire i cambiamenti ed aggiornarsi;
  - reperibilità dei dati necessari all’analisi;
- **RISORSE UMANE:** in tale ambito è stata analizzata la gestione delle risorse umane sotto i seguenti aspetti:
  - esistenza di procedure in fase di selezione del personale;
  - presenza di corsi di formazione e la loro periodicità ed efficacia;
  - rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro dipendente;
  - presenza di sistemi di incentivazione;
- **CONTROLLO E MONITORAGGIO:** attraverso tale elemento è stata valutata l’esistenza e l’efficacia di protocolli o procedure finalizzate alla prevenzione e/o alla segnalazione di illeciti. In particolare è stata analizzata:
  - l’esistenza di sistemi di controllo “incrociato” fra le varie funzioni apicali;
  - la ripartizione del potere decisionale e delle responsabilità;
  - l’esistenza di un sistema di controllo interno dedicato alla prevenzione degli illeciti;
  - l’esistenza di standard di riferimento nello svolgimento dell’attività di controllo;
- **REAZIONE ALLE VIOLAZIONI:** è stata analizzata la presenza e l’eventuale applicazione ed efficacia di un sistema sanzionatorio formalizzato.

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

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

### **Fase III: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio**

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

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

### **Fase IV: “Gap Analysis”**

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

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

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

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

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

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

### **2.6. Conclusioni**

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

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

### **3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO**

#### **3.1. PREMESSA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **3.2. PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI**

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

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

### 3.3. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI

#### **Comunicazione:**

##### La comunicazione iniziale

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

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

##### La diffusione

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

##### La comunicazione ai nuovi dipendenti

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

#### **Formazione:**

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

##### Formazione ai Responsabili operativi

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

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

### Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito delle aree sensibili

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

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

### **3.4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I TERZI**

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

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

### **3.5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

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

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

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



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

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

### **3.6. SISTEMA DI DELEGHE E POTERI**

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

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

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

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

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. LA DISCIPLINA NORMATIVA

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

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

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

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

### 4.2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

- **Stabilità e continuità:** l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, onde poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- **Terzietà, indipendenza e autonomia:** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali e che l'OdV sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente;
- **Professionalità:** occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- **Onorabilità:** l'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza, moralità ed onorabilità.

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

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

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

Il Regolamento (**Allegato n. 1**) cui si rinvia in questa sede, disciplinerà i meccanismi di nomina, i compiti e le regole di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza nonché gli obblighi informativi della Società nei confronti dell’OdV.

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

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

#### **4.3. FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA**

All’OdV di ECOTRASPORTI è affidato, in via generale, il compito di vigilare:

- i. sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner di ECOTRASPORTI;
- ii. sull’efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati, salvaguardando la Società;
- iii. sull’opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento della norma o delle condizioni aziendali.

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

- i. applicare le procedure di controllo previste dal presente Modello;
- ii. condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura dei “processi a rischio”, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e, quindi, di nuovi processi aziendali;
- iii. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell’ambito delle aree di attività a rischio;
- iv. promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- v. promuovere l’aggiornamento con continuità, in collaborazione con le funzioni aziendali incaricate da ECOTRASPORTI, dello spazio internet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto ed al Modello;

- vi. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni comunicategli in merito all'osservanza del Modello o ad eventuali anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni ricevute nello svolgimento del proprio incarico;
- vii. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio dei reati citati nel Decreto ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano concretamente esporre la società al rischio di reato;
- viii. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato; in particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative e le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a disposizione dati e documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- ix. verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- x. accertare le presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e segnalare le carenze dello stesso.

#### **4.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

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

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

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

In ogni caso, con cadenza annuale, l'OdV elabora una relazione scritta per l'Organo Amministrativo e per il Collegio Sindacale, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli medio tempore effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e al termine del successivo semestre, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente, l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

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

L'attività di reporting ha ad oggetto:

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

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

#### **4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **4.5.1. Obblighi informativi nei confronti dell'OdV.**

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

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Specificamente, con il presente Modello sono istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di ECOTRASPORTI.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole aree operative devono informare l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve essere costantemente aggiornato in ordine alle modifiche che riguardano l'esecuzione dell'attività di ECOTRASPORTI, anche in ragione delle evoluzioni legislative che interessano costantemente le società operanti nel medesimo settore di ECOTRASPORTI.

L'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante(c.d. Whistleblower protection).

Comunque, l'OdV deve essere tempestivamente informato nel caso di:

- a. informazioni relative all'assetto dell'azienda, anche prima dell'istituzione dell'OdV;
- b. notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- c. atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- d. provvedimenti provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- e. avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- f. operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- g. ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali, dell'ANAC, e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di reporting ad opera dei referenti e Responsabili aziendali comporta la violazione del Modello e la relativa applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

#### **4.5.2. Whistleblower protection (Protezione delle segnalazioni)**

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto, un operatore che segnala una violazione del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

ECOTRASPORTI si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti gli operatori facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi operatore che segnali una violazione del Modello. Un operatore che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa, sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo.

Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Le procedure interne di comunicazione di ECOTRASPORTI sono aggiornate dal presente documento che sancisce la necessità per l'OdV di ricevere ogni segnalazione rilevante ex D.Lgs. 231/2001.

ECOTRASPORTI incoraggia tutti gli operatori che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il Responsabile di funzione prima di seguire le normali procedure di segnalazione, salvo che evidenti controindicazioni suggeriscano di omettere e/o bypassare tale incombente.

Qualora la segnalazione non dia esito, o l'operatore si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, l'operatore può rivolgersi all'OdV.

I singoli dipendenti effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, gli operatori, quando segnalano la presunta violazione devono fornire le seguenti informazioni, che confluiranno in un apposito documento redatto dall'OdV:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta rilevante ai fini 231;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;

- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema a qualcun altro e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Ove possibile e non controindicato, il soggetto che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

### **Segnalazione diretta. Riservatezza**

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.

Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti. Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

### **Segnalazioni anonime**

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal Decreto, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello deve essere sollevata direttamente all'OdV.

La segnalazione potrà essere effettuata anche in modo anonimo. Gli operatori che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta normale, anche inserendo la comunicazione nell'idonea casella o altri meccanismi valutati da ECOTRASPORTI come idonei a mantenere segreta l'identità del mittente.

### **Gestione di una segnalazione**

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo. Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione oggetto di segnalazione.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati. Di tali attività si occupa l'OdV.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

È istituito, inoltre, un obbligo funzionale di informazione a carico dei Responsabili delle singole Funzioni, i quali devono riferire all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso;
- su richiesta dell'OdV, in caso di rilevanti modifiche aziendali e/o legislative che si riflettono sul piano della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001. Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione della Società nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società medesima.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito data base informatico e/o in un archivio cartaceo per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.