

# ***ECOLOGIA SOLUZIONE AMBIENTE S.P.A.***

---

---

## ***Modello di Organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231***

Rev.	Data	Descrizione	Approvate da
5	Luglio 2024		CDA

ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO O. d. V.	
Presidente	Anna Grinovero
Componente	Avv. Pietro Marzano
Componente	Avv, Elena Gaudio

## INDICE

<b>Parte generale</b>	<b>4</b>
<b>1. A cosa serve un Modello Organizzativo</b>	<b>4</b>
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti : cenni culturali	6
1.2 Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	7
1.3 Le fattispecie previste dalla Legge e le sanzioni comminate	8
1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione	11
1.5 Modello quale esimente nel caso di reato	12
1.6 Linee Guida di CONFINDUSTRIA	12
1.7 Evoluzione giurisprudenziale	13
<b>2. L'adozione del Modello e la realtà di Ecologia Soluzione Ambiente SpA</b>	<b>15</b>
2.1 Ecologia Soluzione Ambiente	15
2.2 I servizi di Ecologia Soluzione Ambiente	16
2.3 Obiettivi del Modello Organizzativo di Ecologia Soluzione Ambiente	17
2.4 Il Modello Organizzativo di Ecologia Soluzione Ambiente	18
2.5 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale	18
2.6 Modello e il Codice Etico	21
2.7 I Destinatari del Modello	21
<b>3. L'Organismo di Vigilanza</b>	<b>22</b>
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	22
3.2 Funzioni e poteri	22
3.3 L'Organismo di Vigilanza e gli Organi Societari	24
3.4 Prescrizioni di carattere generale	25
3.5 Informativa da parte di esponenti aziendali o di terzi	26
3.6 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni	27
3.7 Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	27
<b>4. Formazione e diffusione del modello</b>	<b>27</b>

4.1 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner	27
<b>5. Il sistema disciplinare</b>	<b>28</b>
5.1 Principi generali	28
5.2 Misure nei confronti dei Dipendenti	28
5.3 Misure nei confronti degli Amministratori	28
5.4 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi	29
5.5 Sistema Disciplinare	29
<b>Parte Speciale</b>	<b>30</b>
Introduzione	31
I Destinatari	31

**Fascicoli dedicati alla prevenzione delle ipotesi di reato rilevanti per l'azienda:**

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- **Reati societari;**
- **Reati ambientali;**
- **Reati contro l'industria e il commercio;**
- **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, e autoriciclaggio;**
- **Reati informatici;**
- **Reati di violazione del diritto d'autore;**
- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;**
- **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;**
- **Reati di omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime, derivanti dall'infrazione delle norme antinfortunistiche**
- **Reati tributari**

**Allegato 1: Statuto dell'Organismo di Vigilanza**

**Allegato 2: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

**Allegato 3: Sistema Disciplinare**

**Allegato 4: Codice Etico**

**Allegato 5: Fascicolo con elenco reati presupposto**

## *PARTE GENERALE*

---

---

### **1. A cosa serve un Modello Organizzativo**

Il modello organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01 è uno strumento che serve a prevenire il rischio di commissione di determinati reati all'interno di un ente, di un'azienda, di una società, di un'associazione e di tutte quelle realtà richiamate dal citato decreto.

Per tale motivo, sembra corretto individuare l'essenza di un Modello Organizzativo non tanto rispondendo alla domanda "cos'è un Modello organizzativo?", ma, piuttosto, attraverso la domanda "a cosa serve un Modello organizzativo?"

Il Modello 231 serve ad affrontare il rischio reato e lo deve fare con un metodo preventivo che si innesti nella vita quotidiana dell'azienda in modo tale che i protocolli operativi del Modello siano costantemente verificati attraverso un'attività di controllo e un lavoro di adeguamento che saranno parte essenziale del presente Modello.

In tal senso, la metodologia assunta per predisporre il presente Modello, pur tenendo conto dell'esigenza di ribadire i presupposti legislativi e alcune linee guida emerse nel tempo - con inevitabile incremento dei fogli che lo compongono - parte dal principio ispiratore della Prevenzione. Ciò significa che il presente Modello è stato predisposto dopo un'indagine accurata sulla realtà aziendale di Ecologia Soluzione Ambiente

S.p.A., con la consapevolezza che non potrà mai essere definitivo e che dovrà essere costantemente implementato con una puntuale e continua attività di prevenzione e controllo.

Non può esistere un Modello capace in assoluto di prevenire il rischio reato all'interno di un'azienda, ma si realizza un buon Modello se lo si adegua alla realtà alla quale deve servire, lasciandolo costantemente aperto ad aggiornamenti, implementazioni, integrazioni e revisioni. L'azienda, oggi, rappresenta un'iniziativa costantemente proiettata in avanti, in continua evoluzione ed in contatto con molteplici fattori esterni, dal quale derivano inevitabili condizioni di rischio ed incertezza. La realtà aziendale deve, quindi, essere intesa anche quale "sistema di rischi", che non può essere affrontato con un sistema di prevenzione chiuso e definitivo, ma che, al contrario, necessita di un monitoraggio permanente e costante. Proprio alla luce di tale consapevolezza, il Modello deve essere inteso quale una parte fondamentale, ma da sola non esaustiva, dell'organizzazione aziendale finalizzata al controllo e alla prevenzione dei rischi.

Per questi motivi, a partire da una corretta interpretazione ermeneutica del D. Lgs. 231/01, si deve puntualizzare che la funzione preventiva del Modello va ben al di là delle prescrizioni qui contenute, che peraltro rischierebbero di diventare col tempo lettera morta laddove non fossero accompagnate da una effettiva crescita culturale aziendale sulla necessità di attuare virtuose azioni preventive.

Sempre in un'ottica preventiva, il D. Lgs. 231/01 prevede uno strumento fondamentale, l'Organismo di Vigilanza, che nel presente Modello troverà ampia trattazione. Occorre, fin d'ora, sottolineare come l'attività di detto Organismo debba essere considerata una parte essenziale del Modello al fine di far sì che non solo i principi e i protocolli in esso contenuti vengano effettivamente applicati, ma anche che lo spirito del citato Decreto Legislativo trovi un'adeguata risposta nella vita quotidiana dell'azienda. Perché tutto ciò avvenga, perché il Modello Organizzativo non rimanga un libro chiuso nel cassetto di qualche ufficio aziendale, occorre che l'Organismo di Vigilanza sia operativo e abbia i requisiti richiesti dalla legge. Un Organismo di Vigilanza effettivamente indipendente dal management aziendale, composto da persone professionalmente preparate, dotato di autonomia, anche di spesa, costantemente orientato alla formazione di tutti i soggetti interessati, necessariamente coinvolti nella attività di prevenzione del Modello Organizzativo, è il miglior presupposto per un'adeguata applicazione del D. Lgs. 231/01.

In conclusione, il Modello Organizzativo serve a prevenire il rischio reato all'interno dell'azienda e per fare ciò prevede uno strumento operativo la cui attività sarà parte integrante del Modello stesso.

In tal senso, si deve necessariamente parlare di Modello aperto, mai definitivo, ma al contrario caratterizzato da adeguatezza, dinamicità, specificità ed effettività che devono essere costantemente monitorate e aggiornate dall'Organismo di Vigilanza.

Alla luce dell'attività svolta all'interno di Ecologia Soluzione Ambiente SpA si precisa che l'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del presente Modello non rappresenta un approdo, ma l'incremento di una politica aziendale già significativamente orientata alla prevenzione dei rischi legati alla sicurezza sul lavoro e alla tutela dell'ambiente, cui si aggiunge ora la prevenzione di rischi legati ad altre figure di reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Prima di descrivere la realtà aziendale di Ecologia Soluzione Ambiente SpA occorre sinteticamente soffermarsi sul dettame legislativo del D. Lgs.231/01.

### **1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti : cenni culturali.**

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il principio introdotto con il D. Lgs. 231/01 rappresenta una vera e propria rivoluzione nell'ambito del diritto penale italiano, scardinando il principio che non prevedeva la possibilità di responsabilità penale dell'impresa.

Il sistema industriale italiano, e più in generale il mondo dell'impresa, non hanno ancora recepito in modo adeguato la portata culturale dei Modelli Organizzativi, ma non v'è dubbio che il D. Lgs. 231/01 abbia tracciato un percorso che potenzialmente possa portare le aziende ad una concreta attività di prevenzione dei rischi.

Prevenire i rischi di reato significa evitare conseguenze dannose per le aziende, ma vuol dire anche affrontare la questione dei costi sociali dei tanti reati che venivano commessi a vantaggio dell'impresa senza che questa ne sopportasse le conseguenze negative.

In tal senso il Modello Organizzativo, e l'attività di prevenzione che ne costituisce l'effettiva essenza, si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

La dottrina italiana più sensibile al tema da decenni invocava il riconoscimento della responsabilità penale delle imprese.

Su tutti, Franco Bricola, che già negli anni '70 sosteneva come *“il superamento del principio *societas delinquere non potest* consentirebbe di fare dell'impresa il centro di imputazione di sanzioni adottate sia in via diretta che mediata, per la tutela degli interessi economici della Comunità Economica Europea”*,

Allineandosi ad altre e più evolute legislazioni, anche quella italiana ha riconosciuto il principio in base al quale *societas delinquere potest* o, come meglio specifica qualcuno, *societas puniri potest*.

A partire da questo principio il management aziendale non può non adempiere alla necessità di prevenire i rischi di reato all'interno dell'azienda.

## **1.2 Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa : il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere così specificati:

- a. l'inclusione dell'azienda nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b. l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'azienda;
- c. l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'azienda;
- d. la mancata adozione o attuazione da parte dell'azienda di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e. il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente - Organismo di Vigilanza - (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'azienda di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso Decreto .

### 1.3 Le fattispecie previste dalla Legge e le sanzioni comminate

#### I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti

Un apposito fascicolo, che costituisce parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione, è dedicato all'elencazione delle fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità ex D.Lgs.231/01.

#### Gli elementi positivi di fattispecie

Appare utile addentrarsi in modo più specifico al tenore del D. Lgs. 231/01, ribadendo inevitabilmente alcuni concetti già evidenziati.

Si è visto come per l'insorgere della responsabilità penale dell'azienda occorra la presenza di tutta una serie di elementi (il cui concorso è necessario) e la contestuale assenza di determinati fattori che valgono quali esimenti.

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad **ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica** (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'azienda scatta qualora sia stato commesso **un reato** che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco, sia realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse o a vantaggio dell'azienda**, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- b) sia stato realizzato da un soggetto:
  - **in posizione apicale** (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
  - **sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

#### I fattori che valgono quali esimenti ed escludono la responsabilità dell'azienda

La responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il reato è stato commesso:



- da un **Soggetto Apicale**, se l'**azienda** prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi** ;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, l'Organismo di Vigilanza;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza;

- da un **Soggetto Subordinato**, se il **Pubblico Ministero** non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'**inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'azienda, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello**.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità e della presenza delle suindicate condizioni, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

Le misure interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistono **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

### La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore ad € 10.329 e non superiore ad € 1.549.370,

da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

### Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, **esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto**, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'azienda ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da un **Soggetto Apicale** ovvero da un **Soggetto Subordinato** quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative**;
- b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio** o ne ha ricavato un **vantaggio minimo**; oppure
- b) il **danno patrimoniale** cagionato è **di particolare tenuità**; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
  1. l'azienda ha **risarcito integralmente il danno** e ha **eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato** ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
  2. l'azienda ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante **l'adozione e l'attuazione di un Modello**;
  3. l'azienda ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

### La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria del Giudice, a spese dell'Azienda, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Azienda viene applicata una sanzione interdittiva.

### La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

## **1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione**

Il Decreto 231/01 ha quindi introdotto una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora, giova ripeterlo ancora una volta, l'Azienda dimostri:

- a. di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d. che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

## **1.5 Modello quale esimente nel caso di reato**

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano **rispondere alle seguenti esigenze:**

- 1) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;
- 3) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- 4) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 1.6 Linee Guida di CONFINDUSTRIA

Confindustria ha da tempo elaborato linee guida per la applicazione del D.Lgs.231/01.

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate da CONFINDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
- obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza.

Ecologia Soluzione Ambiente SpA ha provveduto ad elaborare il Modello Organizzativo e di Gestione utilizzando le Linee Guida di Confindustria in questione come punto di riferimento, ma più in generale ha assunto come riferimenti altrettanto essenziali l'elaborazione dottrinale e quella giurisprudenziale in tema di responsabilità penale dell'azienda.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'azienda cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Il Modello Organizzativo deve essere un vero e proprio "abito su misura" – questa è l'immagine utilizzata dalla dottrina - e non vi possono essere linee guida esaustive delle diverse necessità delle singole aziende.

## 1.7 Evoluzione giurisprudenziale

Ai fini della redazione del Modello, Ecologia Soluzione Ambiente SpA ha tenuto in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

In particolare, sebbene le pronunce che fino ad oggi si sono occupate di responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/01 non siano entrate nel merito dell'adeguatezza dei sistemi di controllo, le stesse comunque offrono già delle prime indicazioni circa le caratteristiche che i Giudici ritengono essenziali al fine di valutare l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

In tal senso ci appare utile riportare le dieci regole che per il GIP del Tribunale di Milano sono alla base della valutazione del Modello Organizzativo:

- 1. Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.**
- 2. Il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.**
- 3. Il Modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile.**
- 4. Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.**
- 5. Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.**
- 6. Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.**
- 7. Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).**
- 8. Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili.**

**9. Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'azienda, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza**

**10. Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.**

In particolare occorre soffermarsi sull'elaborazione giurisprudenziale che riguarda la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (OdV), a partire dalla accresciuta importanza di tale Organismo nella attuazione concreta di un Modello Organizzativo.

E' infatti l'OdV che compie le attività di controllo e pertanto di prevenzione dei rischi reato. E' quindi necessario che i membri dell'OdV siano effettivamente competenti e che le loro competenze siano specificate. Occorre poi che siano indipendenti e siano adeguati al ruolo che svolgono anche sotto il profilo della onorabilità. In tal senso non possono essere nominati soggetti indagati, o ancor peggio condannati, per reati compresi nel D.Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo.

E' poi necessario che l'Organismo svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli, verifiche e riunendosi secondo le necessità, ma comunque almeno una volta al mese.

Emerge in modo sempre più evidente - giova ribadirlo quale *leit motiv* dello spirito del D.Lgs 231/01 - come il Modello Organizzativo si risolva in una serie di attività di prevenzione del rischio reato.

Abbandonata l'idea che il Modello, nella sua prima formulazione cartacea, sia di per sé sufficiente ad adempiere a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/01, oggi appare evidente come la concreta dinamica dei controlli possa realizzare quella attività di prevenzione effettivamente richiesta dalla legge, integrando in modo vivo il tenore letterale del Modello Organizzativo.

Le presenti pagine dovranno essere continuamente integrate dai riscontri scritti della attività dell'Organismo di Vigilanza, dovranno essere adeguate ai mutamenti legislativi e dovranno conformarsi costantemente alla realtà aziendale, nel suo divenire e nelle sue trasformazioni.

## **2. L'adozione del Modello e la realtà di Ecologia Soluzione Ambiente S.p.A..**

### **2.1 Ecologia Soluzione Ambiente S.p.A. (Ecologia Soluzione Ambiente)**

Ecologia Soluzione Ambiente pone, da sempre, la ricerca e l'innovazione nel settore ambientale quale tema centrale per raggiungere un corretto equilibrio natura/uomo, nel presente e nel futuro.

Nel 1989 Enrico Benedetti, ex Presidente del Consiglio di Amministrazione di Ecologia Soluzione Ambiente, acquistava la ditta Friggeri Filiberto con sede in Cavriago (RE), specializzata nella costruzione di manufatti in calcestruzzo e di impianti di depurazione a salvaguardia dell'ambiente.

Tale passaggio di proprietà ha permesso ad Ecologia Soluzione Ambiente di fare proprio il substrato di esperienza che la ditta Friggeri possedeva in quanto presente sul mercato sin dal 1966, ed al tempo stesso ha rappresentato una svolta radicale nella conduzione imprenditoriale della ditta.

Successivamente, nel 1992, grazie all'impulso del fondatore, veniva costituita Ecologia S.r.l. al 100%. Forte delle proprie idee e dei propri progetti, rivolti soprattutto alla ricerca di nuovi mercati ed allo studio di prodotti innovativi, veniva quindi costruita la sede in Massenzatico (RE) su un'area di oltre 36.000 mq, su cui vennero realizzati una palazzina di uffici, un capannone di oltre 1.000 mq con le relative aree necessarie per gli allestimenti degli impianti prodotti e per il loro stoccaggio.

Nel corso del 1995, Ecologia S.r.l. per consolidare la propria posizione e per aumentare la propria area di mercato, apriva due filiali commerciali, una a Lucca ed una a Fano (PU).

Nel 1996 Ecologia S.r.l. si trasformava, poi, in Ecologia Soluzione Ambiente S.r.l.

Dal 2000 al 2004, la società si radica maggiormente sia nel territorio italiano, aprendo nuove sedi, anche all'estero, attraverso l'acquisizione di quote di partecipazione di società straniere specializzate in diversi campi del settore.

Nel marzo 2004 Ecologia Soluzione Ambiente S.r.l. diviene, infine, una società per azioni a socio unico (Enrico Benedetti) e nel gennaio 2005 trasferisce la propria sede a Bibbiano (RE), restaurando una vecchia scuola del 1915 di notevole pregio storico ed ambientale, vincolata dalla Soprintendenza per i Beni e le Attività Culturali dell'Emilia Romagna.

La presenza di Ecologia Soluzione Ambiente in Paesi esteri, quali Inghilterra, Spagna e Francia, attraverso società estere partecipate e/o collegate, garantisce e permette un continuo sviluppo nel mercato straniero e nella ricerca di prodotti sempre più innovativi.

Sulla scorta di una professionalità consolidata, Ecologia Soluzione Ambiente è stata la prima società a fornire al Ministero della Difesa un impianto per la distruzione di materiale bellico.

Attualmente Ecologia Soluzione Ambiente, coerentemente con le proprie politiche aziendali e con i propri ideali, è certificata: UNI EN ISO 9001-2015; NATO AQAP 110 (Ministero della Difesa); UNI EN ISO 14001: 2015 e sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.

A seguito degli eventi che hanno interessato le attività del fondatore nell'aprile del 2024 la struttura della società è stata profondamente modificata.

E' stato nominato un consiglio di amministrazione composto da tre membri e rafforzato il presidio di controllo con l'istituzione di un comitato operativo allargato. Inoltre, l'organismo di vigilanza è passato da monocratico a collegiale ed è stato attuato un programma di self cleaning in accordo con le linee guida dell'autorità nazionale anticorruzione.

Infine, con decorrenza giugno 2024, con il pieno consenso delle autorità di vigilanza e controllo, tutte le quote della ESA sono state trasferite ad un trust di scopo denominato ESA TRUST, oggi socio unico. e detentore di tutti i voti utili esprimibili in assemblea.

## 2.2 I Servizi di Ecologia Soluzione Ambiente S.p.A.

Dalla semplice depurazione di acque civili e industriali, Ecologia Soluzione Ambiente oggi è in grado di offrire un'ampia gamma di soluzioni alle principali esigenze di amministrazioni pubbliche, multiutility, aziende e privati, attraverso quattro diverse aree di attività.

- **Depurazione e trattamento di acque reflue e meteoriche:** Ecologia Soluzione Ambiente progetta, installa e gestisce impianti di depurazione acque di scarico e stazioni di sollevamento. Grazie a personale esperto, specializzato e a tecnologie d'avanguardia, vengono analizzati i reflui, valutati i parametri inquinanti e individuate le prescrizioni per proporre impianti personalizzati alle esigenze del cliente. Durante la gestione dell'impianto, oltre agli interventi programmati Ecologia Soluzione Ambiente garantisce interventi immediati per risolvere urgenze in termini di emergenza ambientale. Infine, la programmazione degli impianti elettromeccanici viene sottoposta a monitoraggio continui.

- Fornitura di sistemi robotizzati per la raccolta rifiuti: Ecologia Soluzione Ambiente ha progettato un sistema robotizzato che, installato su qualunque chassis presente nel mercato, consente la raccolta dei contenitori stradali, interrati e non, in modo bilaterale e con un solo operatore.

- Fornitura di compattatori fotovoltaici: è una soluzione che consente ad un tradizionale compattatore di essere autonomo e che non necessita di alcun collegamento elettrico e neppure di un motore endotermico in modo tale da essere totalmente green ed in grado di soddisfare richieste di picchi di conferimenti in tempi ridotti.

- **Installazione e gestione di isole ecologiche interrate:** propone sistemi innovativi con cassonetti, campane, compattatori interrati. Gli obiettivi di Ecologia Soluzione Ambiente sono quelli di ridurre l'impatto ambientale, di migliorare l'efficienza e l'economicità nella gestione dei rifiuti e di ridurre l'inquinamento, anche acustico, il tutto in un'ottica di riqualificazione urbana.

- **Noleggio, vendita, gestione e manutenzione dei cassonetti:** tale servizio offre la risposta alle necessità complesse di Amministrazioni Pubbliche e Multiutility nel settore della gestione dei cassonetti. Ecologia Soluzione Ambiente si occupa della mappatura e del censimento dei contenitori, della loro movimentazione,



rigenerazione, lavaggio e manutenzione sia ordinaria che straordinaria. Propone, inoltre, diversi piani di acquisto, noleggio, vendita o stoccaggio.

- **Bonfiche ambientali:** Ecologia Soluzione Ambiente interviene, con efficienza e tempestività, nei casi di emergenza che richiedono opere di messa in sicurezza e bonifica di acque di falda e terreni, in caso di inquinamento dovuti a contaminanti organici e inorganici. Lo staff di specialisti ambientali e ingegneri si avvale di efficienti protocolli di bonifica e le metodologie proposte sono tra le più avanzate, anche grazie all'esperienza di livello internazionale acquisita attraverso i test effettuati presso il centro di ricerche in Gran Bretagna.

### 2.3 Obiettivi del Modello Organizzativo di Ecologia Soluzione Ambiente.

Il Modello si pone come **obiettivo principale la Prevenzione del rischio reati all'interno dell'azienda**, attraverso un sistema strutturato e organico di formazione, di procedure e di controlli, finalizzato inoltre ad una costante crescita culturale.

Il Modello Organizzativo di Ecologia Soluzione Ambiente, nella accezione delineata nelle presenti pagine, quale sistema aperto e dinamico, quale abito su misura, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà aziendale, volto a prevenire la commissione di reati, vuole essere un ulteriore salto di qualità per un'azienda che ha fatto della formazione e della prevenzione la sua missione imprenditoriale

Il Modello evidenzia tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale dell'azienda, ma affronta soprattutto e in modo specifico i reati legati alle attività che il Risk assessment ha permesso di individuare quali effettivamente esposte al rischio di reato ("attività sensibili").

In tal senso si vuole:

- la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Ecologia Soluzione Ambiente SpA di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è sempre contraria agli interessi dell'azienda, anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati che prevedono una responsabilità penale dell'azienda.

### 2.4 Il Modello Organizzativo di Ecologia Soluzione Ambiente.

- Si struttura su tutte le ipotesi di reato che prevedono la responsabilità penale dell'azienda, ma si occupa soprattutto di prevenire i reati che integrano un rischio maggiore derivante dalle attività sensibili dell'azienda;
- Prevede specifici principi comportamentali attraverso un Codice Etico, qui allegato, che costituisce una vera e propria Carta Costituzionale dell'azienda;

- Prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività aziendali, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- Attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione aziendale;
- Riconosce all'Organismo di Vigilanza un ruolo strategico ed operativo essenziale per la prevenzione dei reati e in tal senso ne fissa le caratteristiche e i principi operativi tramite un Regolamento, qui allegato;
- Riconosce la necessità di essere costantemente integrato dal report scritto e tracciato della attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Riconosce la necessità di una compiuta propria diffusione con il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali, con esplicita previsione di costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza;
- Prevede e allega, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare per apicali e subordinati, che costituisca un ulteriore tassello di un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;
- Statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'azienda attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

## 2.5 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello, trattando del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare, del Codice etico, facendo riferimento agli allegati che ne costituiscono parte integrante;

Parte Speciale, il cui contenuto è costituito da fascicoli dedicati alla prevenzione dei reati che potrebbero essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dagli Allegati 1, 2, 3 e 4 che ne formano parte integrante, è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ecologia Soluzione Ambiente Spa.

Inoltre con l'ultimo aggiornamento del 2024 è stato aggiunto un Protocollo Speciale Anticorruzione che ha integrato i protocolli ordinari prevedendo delle procedure rafforzate finalizzate a tutelare la società da condotte anche astrattamente anomale

restringendo le maglie di operatività per tutti gli operatori che abbiano contatto con la pubblica amministrazione.

### **Modifiche e aggiornamento del Modello**

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente”. Di conseguenza, ogni modifica nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Ecologia Soluzione Ambiente SpA che le delibererà dopo segnalazione dell’Organismo di Vigilanza.

### **Approccio metodologico al Modello**

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, l’approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati tramite “*risk assessment*” ;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- adeguamento e stesura di procedure organizzative sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto, con riferimento alla gestione delle risorse finanziarie;
- elaborazione del Codice Etico;
- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- regolamento dell’Organismo di Vigilanza.

### **La metodologia di Risk Assessment**

Il punto è fondamentale e si riverbera anche sulla metodologia dei successivi controlli dell’Organismo di Vigilanza.

L’esigenza di conoscere in modo efficace la realtà aziendale per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato comporta la necessità di strumenti tra loro integrati. Occorre, dunque, guardarsi dal rischio di predisporre mappature meramente compilative e asettiche, sprovviste di qualsiasi valutazione sull’intensità del rischio reato e sul suo grado di avveramento. La redazione del Risk Assessment deve, quindi, ispirarsi a criteri di selettività ed intensità.

Da ciò deriva la necessità di un flusso informativo multidimensionale (cartaceo, informatico, etc.), che si risolva nell’analisi di informazioni gestionali, informazioni economiche, informazioni extracontabili di tipo quantitativo e di tipo qualitativo, informazioni di tipo organizzativo.

In seconda istanza, c’è la necessità di conoscere nel dettaglio le funzioni e le attività aziendali, attraverso colloqui e interviste.

A questo scopo, così come appare riduttivo far leva unicamente sulle interviste per conoscere una realtà aziendale, emerge la inadeguatezza di un'analisi dei flussi informativi che non preveda una successiva verifica su base orale.

Su questo aspetto può giocarsi una fase decisiva della costruzione di un Modello organizzativo personalizzato, che deve essere vissuto, come detto, quale vero e proprio "abito su misura" finalizzato alla prevenzione dei rischi di reato.

Ignorare che l'apparato documentale non sempre rappresenta la quotidianità della vita aziendale e che spesso questa è rappresentata in modo efficace anche, o soprattutto, dai racconti di chi ne è interprete, può significare non cogliere aspetti essenziali per la costruzione di un Modello concreto ed efficace.

Sul punto, e più in generale ai fini della articolata comprensione di cosa sia un'organizzazione aziendale, giova richiamare le fondamentali parole di Niklas Luhmann nel testo "Organizzazione e decisione", laddove trattando del susseguirsi delle diverse decisioni come fattore di assorbimento dell'incertezza all'interno di una organizzazione, scrive: *"Più di quanto si pensi comunemente, la cultura organizzativa è una cultura orale"*. E a proposito dell'uso del tempo da parte del management e di come l'interazione orale prevalga sia nelle relazioni interne che esterne, l'autore aggiunge: *"Che i risultati vengano protocollati non è escluso, ma il protocollo trattiene tipicamente solo il risultato, non il procedimento di assorbimento dell'incertezza."*

Tale procedimento è l'insieme delle decisioni attraverso le quali si governa quotidianamente un'azienda. Che la dinamica relazionale che porta alle decisioni all'interno di un'azienda sia soprattutto di carattere orale è indubitabile.

Per analizzare perché ciò avvenga, Luhmann non fa riferimento solo alla necessità di prontezza delle decisioni: *" Nel dettaglio ci possono essere molti motivi per consigliare l'oralità. La comunicazione può essere troppo illegale per correre il rischio della scrittura...Oppure si vorrebbe vedere come viene accolta una proposta, prima di farsi avanti. Per questi e altri motivi è importante che il sistema disponga della differenza tra comunicazione orale e scritta e che possa scegliere, all'interno di questa differenza, di quale forme servirsi."*

La questione è nodale: l'oralità è predominante nell'organizzazione effettiva e quotidiana dell'azienda. Per quanto possa essere residuale, nel determinare tutto ciò può avere una minima incidenza anche il rischio che la scrittura riveli l'illegalità.

Non a caso il Modello Organizzativo richiede scrittura e tracciabilità in ogni fase della prevenzione e dei controlli ai fini di una cultura della legalità.

Per capire un'azienda nei dettagli e per strutturare un Modello Organizzativo "su misura" bisogna accedere alle dinamiche effettive che caratterizzano la vita quotidiana dell'impresa. Per farlo occorre analizzare flussi informativi caratterizzati da diverse modalità. Ignorare l'oralità, anche solo nella sua dimensione narrativa, potrebbe essere un errore fatale rispetto all'efficacia preventiva del Modello che richiede una diffusa cultura della legalità.

Allo stesso modo, è compito dell'Organismo di Vigilanza adeguare costantemente il Modello anche sulla base di interviste, confronti e verifiche orali sull'applicazione dei principi e dei protocolli previsti.

Analizzati tutti i supporti documentali, la valutazione è stata quindi indirizzata ai diversi processi ed alle funzioni aziendali, sulla base di ripetuti incontri con responsabili e dipendenti.

Il report di Risk Assessment fa parte del processo che ha portato al presente Modello e ne costituisce parte integrante dal punto di vista della individuazione delle aree aziendali esposte al rischio di commissione di reati rilevanti per la responsabilità penale dell'azienda.

## **2.6 Modello e il Codice Etico**

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale", una Carta di principi che è parte integrante delle prescrizioni del Modello.

Il Codice Etico non è di per sé sufficiente a garantire prevenzione, ma costituisce comunque lo sfondo sul quale radicare una crescita aziendale finalizzata alla cultura della legalità e della prevenzione dei rischi reato.

Il Codice Etico di Ecologia Soluzione Ambiente è allegato al presente Modello, di cui costituisce parte integrante, e deve essere conosciuto da tutti quelli che agiscono per l'azienda, dai collaboratori e da tutti quelli che vogliono avere relazioni commerciali e professionali con Ecologia Soluzione Ambiente.

## **2.7 I Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti aventi caratteri di continuità.

Ecologia Soluzione Ambiente SpA comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Dipendenti.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Ecologia Soluzione Ambiente condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

## **3. L'Organismo di Vigilanza**

Non può esistere Modello Organizzativo senza un adeguato Organismo di Vigilanza.

Dalla emanazione del D.Lgs.231/01 ad oggi, attraverso l'elaborazione dottrinale e l'apporto della giurisprudenza, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, ha assunto un'importanza centrale nel finalizzare il Modello Organizzativo ad una reale attività di prevenzione dei rischi reato: *"Se adeguatezza e adattabilità nel tempo costituiscono <i due principali requisiti di progettazione e di correzione del modello organizzativo>(Bastia), è sulla costituzione e sull'incisività operativa dell'organismo di vigilanza che riposano le chances di una efficace attuazione del medesimo, ovvero, la condizione imprescindibile per invocare l'esimente prevista dalla norma...."*(Bernasconi)

La presenza dell'Organismo di Vigilanza può sollevare l'azienda dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati. Infatti nel caso in cui si verificano fatti integranti i reati previsti, il Decreto 231/01 pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'azienda (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

### 3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, fanno parte dell'Organismo di Vigilanza persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonome, che garantiscono un'adeguata conoscenza della vita dell'azienda e della normativa da applicare, dei processi organizzativi e della tipologia di rischi da controllare e che assicurano un'azione di prevenzione e controllo continua.

A ciò si aggiunga che i membri dell'Organismo di Vigilanza sono scelti anche per la passione intellettuale per le tematiche oggetto del D.Lgs.231/01 e per la incondizionata adesione ai principi della legalità e della prevenzione.

### 3.2 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito di vigilare** sull':

- **adeguatezza** del Modello: il Modello deve essere adeguato all'azienda cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che, il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- **effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Nel fare ciò l'Organismo di Vigilanza deve attenersi ai principi fissati dalla giurisprudenza, già richiamati nel presente Modello, e alla successiva elaborazione dottrinale.

Su di un **piano più operativo** è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o “attività sensibili”), al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell’ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l’Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all’accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l’importanza di un processo formativo del personale;
- verificare l’adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell’ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
  - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - verificare i diversi aspetti attinenti l’attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
  - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l’Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
- sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre l’Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e Partner;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l’adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.
- rimanere costantemente aggiornato con attività di formazione e di studio.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del D. Lgs.231/01, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di **costante verifica** deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
  - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
  - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
  - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, che pertanto risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

Inoltre, alla luce delle modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 dalla c.d. Legge sul Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza ha l'ulteriore compito di garantire la tutela dell'identità del soggetto che segnala eventuali condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo ed il rispetto del divieto di azioni discriminatorie nei confronti del segnalante stesso.

### 3.3 L'Organismo di Vigilanza e gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di comunicare:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;



- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- 1) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:
  - i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda e/o del Consiglio di Amministrazione.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

### **3.4 Informative all'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Ecologia Soluzione Ambiente ai sensi del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico venga a conoscenza di un condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e

del Codice Etico, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve darne tempestiva segnalazione circostanziata all'OdV tramite uno degli appositi canali dedicati, come di seguito indicati:

in modalità informatica scrivendo a [segreteria.odv@ecologia.re.it](mailto:segreteria.odv@ecologia.re.it) quale casella di posta elettronica dedicata ai membri dell'OdV. L'accesso a tale e-mail è riservato ai soli membri dell'OdV che sono gli unici soggetti a conoscenza della relativa password di accesso.

in modalità cartacea scrivendo all'Organismo di Vigilanza c/o lo studio del Presidente dell'OdV, Dott.ssa Anna Grinovero viale Monte Nero n. 4 20135 Milano .

Entrambi i citati canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed in entrambi i casi possono essere inviate anche segnalazioni anonime.

In caso di nuovo Organismo di Vigilanza, questi dovrà modificare i due indirizzi citati.

### ***Prescrizioni di carattere generale***

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, email o mail boxes);
- consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Ecologia Soluzione Ambiente, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Ecologia Soluzione Ambiente o delle persone accusate in mala fede.

### ***Prescrizioni specifiche obbligatorie***

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;

- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

### **3.5 Informativa da parte di esponenti aziendali o di terzi**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni**:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate da Ecologia Soluzione Ambiente;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, intendendosi per segnalazioni anonime qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per quelle segnalazioni di contenuto generico e/o confuso. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

### **3.6 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

### 3.7 Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Sono parti integranti del Modello gli allegati Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

## 4. Formazione e diffusione del modello

Ecologia Soluzione Ambiente riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta.

A tal fine, Ecologia Soluzione Ambiente si impegna ad effettuare (destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane) programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione del personale, dagli apicali ai subordinati è, pertanto, considerata da Ecologia Soluzione Ambiente fondamentale per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza in stretta cooperazione con il Responsabile del Personale e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente:** seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito internet dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo di Vigilanza; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti;
- **altro personale:** nota informativa interna; informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento o, in ogni caso, mediante modalità che saranno ritenute idonee in base al livello e ruolo ricoperto dal singolo dipendente, nonché in relazione al differente coinvolgimento dello stesso nelle "attività sensibili".

### 4.1 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Dovranno essere altresì forniti a soggetti esterni ad Ecologia Soluzione Ambiente (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## 5. Il sistema disciplinare

Il sistema disciplinare è contenuto in un apposito fascicolo (Allegato 3) che costituisce parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

In questa sede se ne richiamano alcuni elementi essenziali

### **5.1 Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs.231/01, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nell'allegato Sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

### **5.2 Misure nei confronti dei Dipendenti**

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

### **5.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

Il Sistema disciplinare prevede un'ampia gamma di sanzioni a carico dei dirigenti, onde evitare che l'infrazione commessa dall'apicale venga considerata in modo eccessivamente discrezionale e che i subordinati non si sentano gli unici soggetti passibili di provvedimenti disciplinari.

### **5.4 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati ad Ecologia Soluzione Ambiente da un rapporto contrattuale non di lavoro

dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d’incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

### **5.5 Sistema Disciplinare**

Segue allegato “3”

## *PARTE SPECIALE*

---

---

## **Introduzione**

Nella parte speciale che segue saranno analizzate le aree considerate “sensibili” ai fini della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 in relazione al tipo di attività svolta da Ecologia Soluzione Ambiente SpA.

Saranno in particolare analizzate le attività che presentano profili di rischiosità in relazione alle seguenti tipologie di reato:

1. 1 Reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. Reati informatici e trattamento illecito di dati;
3. Reati di criminalità organizzata
4. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
5. Delitti contro l'industria e il commercio;
6. Reati Societari;
7. Reati di terrorismo;
8. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela e sicurezza sul lavoro;
9. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
10. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
11. Reato impiego cittadini senza permesso;
12. Reati ambientali;
13. Reati tributari;
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (modifica del 2021)
15. Reati di contrabbando
16. Delitti contro il patrimonio culturale
17. Altri reati presupposto

Per quanto riguarda gli altri reati, che non si ritengono rilevanti per un'azienda come Ecologia Soluzione Ambiente SpA, è stato redatto un apposito fascicolo che li elenca.

In relazione a quest'ultime tipologie di reato, si precisa che dall'analisi condotta, dalle informazioni avute e dalla documentazione esaminata, ne è risultata irrilevante la concreta possibilità di realizzazione. Si tratta, infatti, di reati che, considerato l'assetto organizzativo della Società nonché l'attività dalla stessa esercitata, allo stato non assumono rilevanza.

Si ritiene comunque fondamentale al fine di prevenire il rischio di commissione di reati che comportano la responsabilità penale dell'azienda, che gli stessi siano conosciuti.

## **I Destinatari**



Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell'interesse di Ecologia Soluzione Ambiente SpA come Dipendenti, Dirigenti, Sindaci, Amministratori, consulenti e partner nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

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

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