


# Modello di gestione, organizzazione e controllo

## PARTE GENERALE

*Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2020*

 <p>ecopneus</p>	<p><b>ECOPNEUS SCPA</b></p>	<p>Emissione: 19/03/2020 Revisione: 0.6</p>
<p><i>"MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001"</i></p>		

## INDICE

### PREMESSA

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

##### 1.1 La responsabilità degli Enti

##### 1.2 Autori del reato

##### 1.3 Reati commessi all'estero

##### 1.4 Delitti tentati

#### 2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI

#### 3. LE SANZIONI

#### 4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

##### 4.1 Valenza esimente del Modello

##### 4.2 Idoneità esimente del Modello

#### 5. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

### PARTE GENERALE

#### 6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ECOPNEUS

##### 6.1 Scopo e contenuti

##### 6.1.2 Miglioramento delle regole di governance

##### 6.2 Destinatari

##### 6.3 Principi metodologici e principi ispiratori

##### 6.3.1 Identificazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili

##### 6.3.2 Risk assessment, gap analysis, action plan

##### 6.3.3 Risultanze dell'analisi dei rischi

##### 6.3.4 Predisposizione del Modello

##### 6.4 Modifiche

##### 6.5 L'Organizzazione di EP

##### 6.5.1 Organigramma

##### 6.6 I principi che hanno ispirato le norme aziendali e le procedure/prassi

##### 6.7 Procedure, norme aziendali e altra documentazione

##### 6.8 Codice Etico

#### 7. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

##### 7.1 Identificazione e requisiti di funzionamento

##### 7.2 Funzioni e poteri

##### 7.3 Nomina, revoca, ineleggibilità e decadenza

##### 7.4 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di vigilanza

##### 7.5 Reporting nei confronti degli Organi Societari

##### 7.6 Riunioni dell'Organismo di Vigilanza e raccolta e conservazione documentale

##### 7.7 Riservatezza

##### 7.8 Retribuzione

##### 7.9 Modifiche

#### 8. SISTEMA DISCIPLINARE

##### 8.1 Funzione del sistema Disciplinare

##### 8.2 Condotte rilevanti

##### 8.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela

##### 8.4 Comunicazione violazioni e procedimento di comminazione delle sanzioni

##### 8.5 Sanzioni nei confronti dei quadri ed impiegati

##### 8.5.1 Ambito di applicazione

##### 8.5.2 Sanzioni

##### 8.6 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

##### 8.6.1 Ambito di applicazione

##### 8.6.2 Sanzioni

##### 8.7 Amministratori e Direttore Generale (Soggetti apicali)

##### 8.7.1 Ambito di applicazione

##### 8.7.2 Misure di tutela

##### 8.7.3 Procedimento sanzionatorio

##### 8.7.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

##### 8.8 Sindaci

##### 8.9 Collaboratori esterni

8.9.1 Ambito di applicazione

8.9.2 Misure di tutela

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

9.1 La comunicazione e formazione ai dipendenti

9.2 La comunicazione agli Organi Societari

9.3 La comunicazione ai soggetti esterni

## **PREMESSA**

Il presente documento si compone di tre parti:

- I. una prima parte inerente l'analisi del Decreto Legislativo 8 giugno n. 231 ("D.Lgs. 231");
- II. una seconda parte ("Parte Generale"), sull'applicazione del disposto normativo all'azienda, comprendente la descrizione dell'organizzazione aziendale, i principi metodologici ed ispiratori dell'elaborazione del documento, lo statuto dell'Organismo di Vigilanza e il Sistema Disciplinare;
- III. una terza parte formata dalle Parti Speciali, rappresentanti ognuna delle aree a rischio di commissione dei reati della tipologia rappresentata, con l'indicazione per ciascuna di: attività sensibili, reati astrattamente ipotizzabili, richiamo dei protocolli preventivi ed operativi previsti nonché delle singole dettagliate procedure e/o norme aziendali (già presenti e divulgate in precedenza alla struttura).

Completano il documento l'organigramma e le schede descrittive dei reati.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, che si intende qui richiamato per costituirne parte integrante, adottato dalla società allo scopo di sancire i principi di deontologia aziendale che essa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari, ovvero tutti coloro che partecipano all'organizzazione aziendale e, quindi, dei soci, degli amministratori, dei manager, dei dipendenti, dei collaboratori, delle controparti contrattuali e di chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con Ecopneus.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

### **1.1 La responsabilità degli enti**

Il D.Lgs. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridiche*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi, ecc.), di seguito collettivamente denominati "Enti", per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi a loro vantaggio o semplicemente nel loro interesse.

### **1.2 Autori del reato**

Ai sensi del D.Lgs. 231, gli Enti sono responsabili per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e sussiste anche nel caso di autore ignoto o non imputabile e nel caso di reato estinto per cause diverse dall'amnistia.

La società viceversa non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.3 Reati commessi all'estero**

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma, ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, sono:

- i. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto legato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.; inoltre, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso;
- iv. se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- v. Il reato deve comunque essere ricompreso fra quelli espressamente previsti dal D.Lgs. 231, in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231.

### **1.4 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti dolosi indicati nel Capo I del D.Lgs. 231, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## **2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI**

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs. 231 e successive integrazioni - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità, confermato dall'art. 2 del D.Lgs. 231, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

### **Reati in materia di rapporti con la Pubblica Amministrazione**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis, c. p.)
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 *ter*, c. p.);
- Concussione (art. 317, c. p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, c. p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, c. p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter*, c. p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, c. p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322, c. p.)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis, c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis, c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2 n. 1, c. p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis*, c. p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 *ter*, c. p.)

### **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**

- Accesso abusivo ad un sistema telematico od informatico (art. 615 *ter* c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies*)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.)
- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.)

### **Delitti di criminalità organizzata**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.)
- Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso
- Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990)
- Associazione per delinquere (art. 416, c.p. ad esclusione del sesto comma)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

### **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

- Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.)

#### **Delitti contro l'industria e il commercio**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 - *quater* c.p.)

#### **Reati societari**

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.)
- False comunicazioni sociali per fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* cod. civ.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, cod. civ.)
- Falso in prospetto (art. 173 *bis* TUF, ex art. 2623 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 cod. civ.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* cod. civ.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, cod. civ.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* cod. civ.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.)
- Aggiotaggio (art. 2637 cod. civ.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.)

#### **Reati con finalità di terrorismo**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.)
- Istigazione a commettere uno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 Legge 342/76)

- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 Legge 342/76)
- Sanzioni (art. 3 Legge 342/76)
- Pentimento operoso (art. 5 D.Lgs. 625/79)
- Convenzione di New York del 9 settembre 1979 (art. 2)

#### **Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

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

#### **Reati contro la personalità individuale**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)

#### **Reati di abusi di mercato**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 158/98)
- Manipolazione del mercato (art. 185 e 187 *ter* D.Lgs. 158/98)

#### **Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose con violazione delle norme antinfortunistiche**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose commesse in violazione di norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 590, co. 3 c.p.)

#### **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 *ter*-1 c.p.)

#### **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

- Messa a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa (art. 171 co. 1 lett. a *bis* e co. 3 Legge 633/1941)
- Reati in materia di software e banche dati (art. 171 *bis* co. 1 e 3 Legge 633/1941)
- Reati in materia di opere dell'ingegno destinate a circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie scientifiche e didattiche (art. 171 *ter* Legge 633/1941)
- Violazione nei confronti della SIAE (art. 171 *septies* Legge 633/1941)
- Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi di accesso condizionato (art. 171 *octies* Legge 633/1941)

#### **Delitti contro l'amministrazione della Giustizia**

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

#### **Reati ambientali**

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (artt. 1, 2, 3 *bis* 6 L. 150/92);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D.Lgs. 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/06);

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs. 152/06)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152/06)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/06);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti. Inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso, omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260 *bis* D.Lgs. 152/06);
- Sanzioni (art. 279 D.Lgs. 152/06)
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D.Lgs. 202/07)
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D.Lgs. 202/07)
- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.)
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 co. 6 L. 549/93)

#### **Reati derivanti dall'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

- Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22 co. 12 bis D.Lgs. 286/98)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter, 5 D.Lgs. 286/98)

#### **Reati transnazionali**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* DPR 43/1973)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 *ter* e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286: "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero")

#### **Razzismo e xenofobia**

- Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 bis co. 3 c.p.)

#### **Reati tributari**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000)

### **3. LE SANZIONI**

Le sanzioni irrogabili all'Ente per gli illeciti amministrativi conseguenti alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231 sono riconducibili a:

– *Sanzioni pecuniarie (sequestro conservativo in sede cautelare): si basano sul sistema delle quote.*

L'importo della quota, in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille, è compresa tra un minimo di Euro 258,23 e un massimo di Euro 1.549,37. Ai fini della commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente e all'attività svolta, sia per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto, sia per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della



quota è fissato sulla base delle condizioni economico-patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

- *Sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare): si distinguono in:*
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (la reiterazione sussiste quando l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).
- *Pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.*

La sentenza viene pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della cancelleria del giudice e a spese dell'Ente.

- *Confisca (o sequestro preventivo, in sede cautelare): nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.*

Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente (non vi è alcuna responsabilità per soci e/o associati) con il suo patrimonio o con il fondo comune.

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

##### **4.1 Valenza esimente del Modello**

L'art. 6 del D.Lgs. 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui:

- *dimostrasi di aver "adottato ed efficacemente attuato", prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli "di controllo" nell'art. 7 del D.Lgs. 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";*
- abbia inoltre istituito un idoneo organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (di seguito "Organismo di Vigilanza");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno precisare che, ove il reato venga commesso 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 dello stesso (art. 6 D.Lgs. 231), l'Ente "*non risponde se prova*" che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 7 Decreto succitato), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

#### **4.2 Idoneità esimente del Modello**

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo *ad hoc* nel quale l'Ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Pertanto, unicamente qualora il giudice ritenga il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, all'ente potrà essere riconosciuta la valenza esimente del medesimo e non sarà assoggettato alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

### **5. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA**

I modelli di organizzazione gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Fra le prime Associazioni a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli vi è Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, successivamente parzialmente modificate e aggiornate.

Tutte le citate versioni delle Linee Guida di Confindustria, cui si è ispirato il presente Modello, sono state giudicate, dal Ministero di Giustizia, adeguate al raggiungimento dello scopo fissato e, nella predisposizione del presente Modello, sono state prese a riferimento.

## **PARTE GENERALE**

### **6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ECOPNEUS**

#### **6.1 Scopo e contenuti**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta un complesso organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionale alla realizzazione ed alla diligente applicazione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti di soggetti in posizione "apicale" e di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in e per Ecopneus ("EP").

Il Modello intende quindi configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, deve:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di EP pienamente consapevoli dei rischi e delle sanzioni cui andrebbe incontro la società in caso di commissione dei reati;
- consentire a EP di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione dei reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto e/o nell'interesse di EP nell'ambito dei processi sensibili, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle norme aziendali, dei regolamenti e delle procedure interne, in altre parole, del modulo organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di EP.

#### **6.1.2 Miglioramento delle regole di governance**

L'adozione ed efficace attuazione del Modello organizzativo - e di tutte le regole, procedure, principi, protocolli ivi richiamati a farne parte integrante - consente alla società non solo di poter beneficiare della legittima aspettativa dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ma anche di poter sviluppare e migliorare le regole di gestione e amministrazione della società. Infatti, anche in considerazione dell'importante ruolo rivestito da EP ai sensi del D.Lgs. 152/2006 art. 228, la società intende assicurare massima trasparenza e regolarità della gestione, la quale deve avvenire nel rispetto di tutte le disposizioni normative, evitando qualsivoglia condotta illecita e contraria all'ordinamento.

#### **6.2 Destinatari**

Il presente Modello trova applicazione in tutti gli uffici, aree, divisioni, funzioni di EP.

Sono destinatari del presente documento tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi di EP.

Vi rientrano i componenti degli organi sociali di EP, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e - in generale - tutti i terzi, in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per EP quali:

- coloro che venissero ad intrattenere con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed eventuali partners.

### **6.3 Principi metodologici e principi ispiratori**

#### **6.3.1 Identificazione delle aree, delle attività e dei processi "sensibili" (c.d. "As is Analysis")**

Le Linee Guida succitate specificano che *facilita l'applicazione dell'esistente la documentazione dei passi compiuti per la costruzione del Modello.*

Per questo motivo, si evidenzia, qui di seguito, l'attività di identificazione dei rischi e di progettazione del sistema di controllo che ha portato alla realizzazione e successivi aggiornamenti del presente Modello. Ulteriore documentazione è conservata agli atti della società.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231 indica, tra i requisiti dei modelli di organizzazione e gestione, l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o a "rischio", cioè quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del decreto succitato.

La Società ha compiuto un approfondito esame della realtà aziendale, che aggiorna costantemente, sia attraverso la disamina della documentazione aziendale disponibile (normativa di riferimento, organigramma, sistema di governance, insieme delle deleghe e delle procure, regolamenti interni e procedure interne, ecc), sia attraverso una serie di interviste con i singoli responsabili o soggetti-chiave della struttura aziendale.

Per ogni area e processo sensibile sono state inoltre identificate le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo effettivamente presenti a presidio.

L'attività di analisi dei processi aziendali, condotta nelle forme e nei modi sopra descritti, ha consentito di individuare quelle aree critiche ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231 (c.d. *risk mapping*).

#### **6.3.2 Risk assessment, gap analysis, action plan**

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment, e, altresì, di valutare la capacità del sistema stesso di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231, viene compiuta un'analisi comparativa ("*gap analysis*") tra il sistema organizzativo e dei controlli esistente ("*as is*") e il modello di riferimento attualmente definito ai sensi del D.Lgs. 231 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, viene predisposto un piano di azione finalizzato a:

- (I). individuare le azioni di perfezionamento ed aggiornamento delle procedure e prassi aziendali esistenti e facenti parte del sistema di controllo interno e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione e la realizzazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. 231 che potesse ridurre ad un livello accettabile i rischi individuati;
- (II). definire i protocolli, le norme aziendali e le procedure di controllo e gestione.

#### **6.3.3 Risultanze dell'analisi dei rischi**

In sede di valutazione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si è proceduto ad un esame delle singole fattispecie penali o di gruppi di fattispecie accomunate dalla tutela del medesimo bene giuridico, rilevando per ogni ambito esaminato l'eventuale sussistenza di aree sensibili (comprendenti attività e processi sensibili).

Le risultanze – agli atti della società – hanno consentito di individuare le seguenti aree a rischio e di predisporre le relative Parti Speciali:

- Aree di rischio per i Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Aree di rischio per i Reati societari
- Aree di rischio per i Reati di omicidio colposo e lesioni gravi gravissime per violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
- Aree di rischio per i Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- Aree di rischio per i Delitti di criminalità organizzata
- Aree di rischio per i Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

- Aree di rischio per i Delitti contro l'industria e il commercio
- Aree di rischio per i Reati Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- Aree di rischio per i Reati ambientali

Le aree a rischio individuate trovano dettagliata estrinsecazione nelle Parti Speciali di cui *infra*.

#### 6.3.4 Predisposizione del Modello

Il presente documento tiene pertanto conto di:

- le linee guida Confindustria
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231 ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
  - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse – anche in termini di potere di spesa – adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
  - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
  - il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo (salvo esigenze dettate dalle peculiarità dell'attività svolta o dalla essenzialità della pianta organica);
  - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, nonché l'oggettivazione dei processi decisionali, così da prevedere che nell'assunzione delle decisioni si prescindano da valutazioni meramente soggettive;
  - la comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti;
- il/i CCNL applicabile/i alla Società;
- le leggi italiane applicabili (quali la L. 300/1970 - Statuto dei Lavoratori, il D.lgs. 81/2008 – T.U. Sicurezza sul Lavoro, il D.Lgs. 196/2003 – Codice della Privacy, le norme richiamate dal D.Lgs. 231/2001, ecc).
- Inoltre, nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle norme aziendali, delle procedure e dei regolamenti esistenti ove giudicati idonei – ed eventualmente integrati – a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili.

#### 6.4 Modifiche del Modello

L'approvazione di ogni modifica del Modello compete al Consiglio di Amministrazione di EP. In particolare, tali modifiche potranno rendersi opportune nel caso di:

- mutamenti organizzativi o dell'attività aziendale;
- adozione, adeguamento, integrazione, soppressione di regole e/o procedure aziendali;
- estensione del catalogo dei reati previsti dal decreto o altre modifiche normative;
- scoperta di violazioni delle prescrizioni.

#### 6.5 L'Organizzazione di EP

##### 6.5.1 Organigramma

L'analisi dell'Organigramma Aziendale evidenzia una struttura organizzativa abbastanza semplice, ma altamente specializzata, fondata sulla chiara individuazione gerarchica dei soggetti operanti per l'azienda.

Il Presidente del CdA rappresenta il vertice aziendale, cui si aggiunge il Direttore Generale, che agisce anche in qualità di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Si specifica che, in base ai Patti Parasociali sottoscritti da tutti i Soci, la Presidenza del CdA viene assunta da ciascun membro secondo un sistema di rotazione annuale.

Il Direttore Generale riporta al CdA e al Presidente; i Responsabili di Area (Amministrazione e Personale, Operazioni e Logistica, Sviluppo Impieghi e Norme, Presidio Distretti, Sistemi Informativi) riportano a loro volta al Direttore Generale. In posizione subordinata si trova il resto del personale dipendente.

I servizi legali, acquisti, comunicazione e *call center*, non sono svolti direttamente dalla società ma sono erogati da società e professionisti esterni.

## **6.6 I principi che hanno ispirato le norme aziendali e le procedure/prassi (sistema di controllo)**

Le norme aziendali e le procedure/prassi operative nelle singole aree di rischio sono ispirate ad un generale sistema di controllo preventivo ed obbediscono a fondamentali principi tra i quali, in particolare, i seguenti:

- “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Le operazioni, in particolare quelle attinenti alla gestione finanziaria, devono essere dunque giustificate e giustificabili attraverso un idoneo supporto documentale, che consenta il tempestivo controllo sulla deliberazione, sulla autorizzazione, sulle modalità di esecuzione, sulla registrazione e sulle verifiche dell'operazione medesima.

- “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo” (salvo esigenze dettate dalle peculiarità dell'attività svolta o dalla essenzialità della pianta organica).

Tale principio è finalizzato a garantire la separazione delle funzioni, tale da assicurare che l'autorizzazione all'esecuzione di un'operazione ricada sotto la responsabilità di un soggetto diverso da quello che la contabilizza, la esegue operativamente o la verifica.

Corollario di tale principio è la strutturazione dell'organizzazione aziendale in modo che i relativi poteri ed ambiti di operatività e responsabilità siano predefiniti, coerenti, conosciuti e condivisi.

In particolare, nell'area della gestione finanziaria, le procedure contabili devono garantire il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, anche attraverso l'adozione di prassi operative quali la contrapposizione della funzione acquisti alla funzione finanziaria, la supervisione delle operazioni, la riconciliazione contabile, le verifiche consuntive.

I poteri di firma sono correlativamente assegnati in coerenza con le responsabilità aziendali predefinite, prevedendo in particolare l'indicazione delle soglie di approvazione di spesa.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, che saranno esplicitate nelle singole Parti Speciali, pertanto sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- norme e regolamenti aziendali;
- procedure e prassi;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e auditing tecnici;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo posto in essere dalla società è costruito in modo tale da garantire che lo stesso non possa essere aggirato se non fraudolentemente.

## **6.7 Procedure, norme aziendali e altra documentazione interna**

La gestione e distribuzione della documentazione avviene in forma controllata tramite rete aziendale o in forma cartacea.

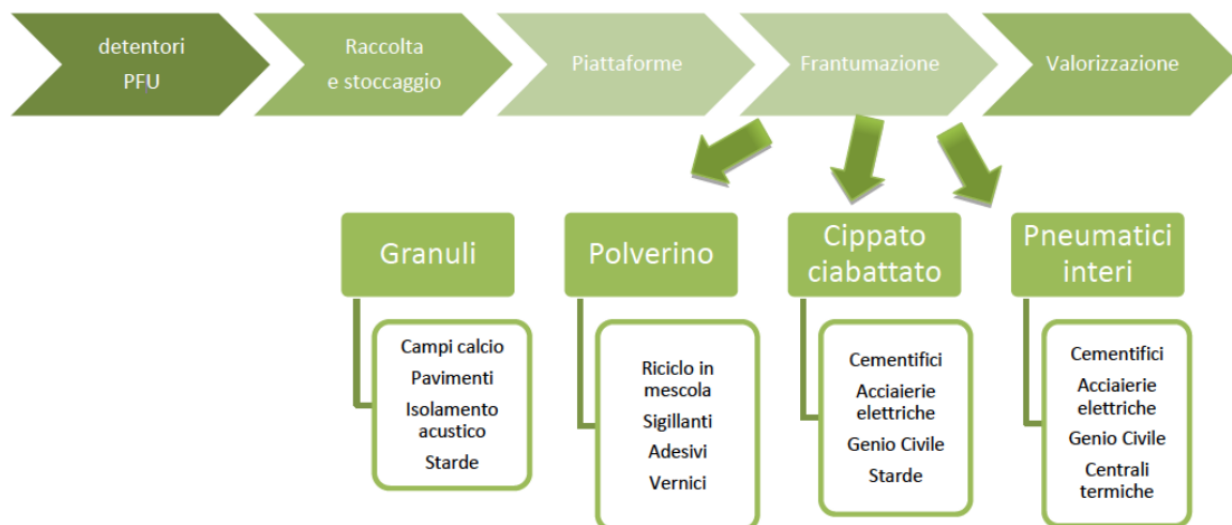
All'interno delle aree e funzioni più sopra descritte l'attività è proceduralizzata in base a prassi aziendali consolidate e protocolli operativi e norme aziendali comunicati e messi a disposizione dei dipendenti di EP.

La società adotta oltre al Codice Etico, al Codice di Autodisciplina degli Amministratori, al Documento di Valutazione dei Rischi di cui al D.Lgs. 81/2008 e al Documento di Programmazione della Sicurezza (DPS) ai sensi del D.lgs. 196/2003 una serie di norme regolamentari e procedure in particolare negli acquisti, nella selezione dei fornitori, nella gestione delle risorse finanziarie e del sistema dei pagamenti, nella gestione delle note spese.

Nell'ambito della gestione dei flussi finanziari, la Società, al fine di monitorare i flussi in entrata e in uscita si è dotata del sistema informatizzato di gestione SAP.

Con riferimento al trattamento dei dati economici e finanziari che riguardano le attività della filiera dei PFU, i suddetti vengono gestiti attraverso il software “Eltis”.

## Schema flusso del sistema di gestione integrato di PFU



Le norme aziendali sono di regola emesse dal Direttore Generale, che assume la qualifica di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e, in quanto esse possano acquisire funzionalità e significato anche ai sensi del Modello ex d.lgs. 231/2001, esse sono approvate, insieme al Modello in quanto parti integranti dello stesso, dal Consiglio di Amministrazione.

### 6.8 Il Codice Etico

La società ha adottato il proprio Codice Etico, basato su principi uniformi di condotta, che deve essere adottato da tutti gli Organi Sociali, i dirigenti, dipendenti e collaboratori di EP nello svolgimento delle loro rispettive attività lavorative, sia con riferimento ai rapporti interaziendali che nei rapporti intrattenuti con i terzi. La violazione del Codice comporta la possibile applicazione di una serie di sanzioni previste dal Sistema Disciplinare di cui al successivo capitolo 8.

EP, nello svolgimento delle sue attività, richiede un rigoroso standard di condotta improntato sui principi di onestà, trasparenza, correttezza etica e lealtà nella conduzione delle operazioni di carattere commerciale e nei rapporti intrattenuti dalla società con terzi.

In particolare, il Codice dedica un'apposita sezione alla condanna delle condotte discriminatorie sul luogo di lavoro ed indica le condotte più idonee ad evitare possibili situazioni critiche. Ulteriori paragrafi sono dedicati alla tutela dell'ambiente e alle politiche aziendali in materia di sicurezza, salute e benessere dei propri dipendenti, prevedendo la promozione attiva delle misure di sicurezza e prevenzione rispetto agli infortuni sul luogo di lavoro.

Un'altra sezione del Codice si occupa dei possibili conflitti di interesse, sancendo espressamente che i dipendenti debbono astenersi rigorosamente dall'accettare compensi, prestiti o doni diversi da quelli d'uso offerti da terzi in relazione ad una qualsiasi transazione commerciale. Tutti i dipendenti sono inoltre tenuti ad informare immediatamente la società in relazione a possibili conflitti di interesse che coinvolgano il dipendente direttamente o suoi congiunti e siano inerenti al divieto di non concorrenza.

Il Codice prevede inoltre la creazione di un canale di comunicazione per mezzo del quale i dipendenti possono denunciare episodi di violazione.

Il Codice etico, che viene integralmente qui richiamato, riassume pertanto i valori che vengono sempre adottati da tutta l'organizzazione di EP con lo slogan *"i nostri valori sempre."*

Da quanto sopra, si evince che Modello e Codice Etico, pur integrandosi per formare un corpus di norme che incrementano la cultura etica aziendale, sono due documenti con finalità differenti. Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato; il Codice è uno strumento autonomo e di portata generale finalizzato alla promozione della deontologia aziendale.

## 7. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1 Identificazione e requisiti di funzionamento

Affinché la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231, è necessario procedere all'istituzione di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), *"dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"* e con il compito di *"vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento"* (art. 6 Decreto cit.).

Si tratta di un organo della società, che va posto in posizione di autonomia e di indipendenza rispetto agli altri organi, in particolari a quelli esecutivi.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale (Organo Amministrativo e Direttore Generale); occorre, pertanto, conferire ad esso sia un autonomo potere di controllo - idoneo all'esercizio della funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello - sia un autonomo potere di iniziativa a garanzia dell'aggiornamento del Modello;
- professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili alla prevenzione della commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- continuità di azione: tale requisito comporta, tra l'altro, una periodica presenza dell'Organismo di Vigilanza in azienda, senza limitazioni di accesso.

Stante la mancanza all'interno di EP di una struttura in possesso dei requisiti sopra descritti, è stato necessario istituire ex novo un organismo apposito.

I membri dell'OdV possono essere nominati sia tra soggetti esterni che interni alla Società. In ogni caso i membri dell'OdV devono essere qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, soprattutto in ambito legale societario e di risk assessment, aver maturato una significativa esperienza quali componenti dell'OdV nonché essere in possesso dei requisiti di professionalità ed onorabilità.

Secondo la migliore prassi il Consiglio di Amministrazione di Ecopneus Scpa ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza composto da due membri esterni onde esaltare la dialettica e l'indipendenza della funzione, vale a dire:

- non deve avere rapporti commerciali con la società che implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'Organismo di Vigilanza, potenziali conflitti di interesse;
- non deve avere rapporti di parentela con i soci o gli amministratori idonei a ridurne l'autonomia di giudizio;
- non deve essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla società stessa da vincoli di dipendenza o subordinazione;

I membri dell'OdV provvedono a nominare un Presidente.

## **7.2 Funzioni e poteri**

In base a quanto si ricava dal testo del D.Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231.
- aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e del cambiamento delle previsioni normative.

Da un punto di vista operativo, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- verificare che i protocolli organizzativi, gestionali e di controllo definiti nel Modello siano effettivamente applicati;
- mappatura periodica delle procedure aziendali relative alle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente delle verifiche mirate su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito delle attività aziendali a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni provenienti dalle diverse funzioni aziendali e rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- curare la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- controllare i rapporti con soggetti terzi in relazione alle finalità del Modello;
- raccogliere, conservare e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello;
- coordinare i rapporti sia con le funzioni aziendali coinvolte nei processi rilevanti sia con il Collegio Sindacale, per attivare una efficace attività di vigilanza sul rispetto della normativa e sulla effettiva attuazione del Modello;
- condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello, qualora ritenute serie e dannose per la società, e formulare dei pareri non vincolanti sulla tipologia e l'entità della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni:

- agisce in piena autonomia e le attività poste in essere non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo;
- deve avere un'autonomia di mezzi finanziari e logistici che ne garantiscano la piena operatività: a tal fine, il Consiglio di Amministrazione provvede in sede di formazione del budget aziendale a dotare l'Organismo, su proposta dello stesso, di un fondo adeguato di € 20.000,00, che potrà essere impiegato per le spese da sostenere dall'Organismo nell'esercizio delle proprie funzioni – ivi compresi gli affidamenti di eventuali incarichi consulenziali – spese delle quali l'Organismo fornirà apposito rendiconto; nei limiti del fondo assegnato dal Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dispone autonomamente e direttamente delle proprie risorse, in deroga alle normali procedure di gestione finanziaria e amministrativa vigenti nella Società per le altre strutture aziendali;
- ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura tecnica;
- ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio di tutte le funzioni della società.

### **7.3 Nomina, revoca, ineleggibilità e decadenza**

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La durata del mandato è di due esercizi e può essere rinnovato per periodi di uguale durata; in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza decaduto per scadenza del mandato rimane in carica fino alla sua sostituzione e/o conferma.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, può intraprendere azione di revoca del mandato affidato all'Organismo di Vigilanza; motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del soggetto nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231; ovvero
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim.

### **7.4 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza**

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a comunicare all'Organismo di Vigilanza qualunque tipo di informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello.

L'obbligo di informazione grava, in generale, sui membri del Consiglio di Amministrazione, sui membri del Collegio Sindacale, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società. Tale obbligo di informazione ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, a comportamenti non in linea con le procedure e le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico, ad eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure e norme aziendali vigenti. La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231 o comunque relativi a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'Organismo di Vigilanza;

- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di EP, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante modalità da definire contrattualmente.

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 previsto dal 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 della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza, mediante comunicazione scritta a:



**Organismo di Vigilanza di EP, e-mail: [Odv231@ecopneus.it](mailto:Odv231@ecopneus.it).**

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche in forma anonima, purché siano adeguatamente circostanziate e dettagliate, mediante lettera indirizzata:

**Organismo di Vigilanza di EP, indirizzo: Via Messina, n. 38 Milano (MI) 20154**

In questo caso l'OdV ne valuterà pertinenza e credibilità prima di avviare gli opportuni approfondimenti.

### **7.5 Reporting nei confronti degli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce sullo stato di attuazione del Modello e sulla attività espletata secondo le seguenti modalità:

- oralmente ed in via continuativa al Presidente e/o al Direttore Generale, i quali informeranno il Consiglio di Amministrazione nell'ambito delle rispettive deleghe;
- annualmente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione (c.a. del Presidente) e al Collegio Sindacale (c.a. del Presidente);

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispose un rapporto annuale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, le criticità, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.) e alle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tale senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Si prevede, inoltre, che:

- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e gli amministratori;
- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa i Sindaci e il Consiglio di Amministrazione.

### **7.6 Riunioni dell'Organismo di Vigilanza e raccolta e conservazione della documentazione**

L'Organismo attua le necessarie attività per lo svolgimento delle proprie funzioni con periodicità.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono in qualsiasi momento convocare l'Organismo.

Gli incontri vengono verbalizzati, sottoscritti e conservati a cura dell'Organismo presso il proprio archivio.

L'Organismo può decidere di procedere, nel corso delle verifiche ispettive presso i locali aziendali, ad audizioni di dipendenti della società, di componenti degli organi societari, di consulenti esterni.

Le suddette audizioni devono essere verbalizzate.

L'Organismo può disciplinare gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi etc.) mediante un proprio Regolamento Interno.

Tutto il materiale riguardante il Modello, quali informazioni, segnalazioni, report, ecc., sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

### **7.7 Riservatezza**

L'Organismo di Vigilanza, i componenti delle strutture tecniche aziendali, nonché i consulenti esterni di cui l'Organismo dovesse eventualmente avvalersi sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dalla Legge e/o dal presente Modello. E' inoltre assicurato che l'utilizzo delle suddette informazioni e notizie avvenga esclusivamente per i fini indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo, dei componenti delle strutture tecniche aziendali e dei consulenti esterni è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

### **7.8 Retribuzione**

Il Consiglio di Amministrazione, nell'atto di nomina, stabilisce il compenso per l'attività di membro dell'Organismo di Vigilanza.

### **7.9 Modifiche**

Eventuali modifiche al presente Statuto possono essere apportate unicamente dal Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa – sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale – ovvero su proposta dell’Organismo di Vigilanza.

## **8. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1 Funzione del Sistema disciplinare**

L’art. 6, comma 2, lett. e) e l’art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello e nel Codice Etico, ha lo scopo di contribuire: (i) all’efficacia del Modello stesso e (ii) all’efficacia dell’azione di controllo dell’Organismo di Vigilanza.

L’applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l’Autorità giudiziaria competente.

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con l’azienda ed integra un illecito disciplinare sanzionabile.

Il presente Sistema Disciplinare verrà applicato nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste dalla contrattazione collettiva. Esso ha natura interna alla società, posto che intende aggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti.

Il presente Sistema Disciplinare è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

### **8.2 Condotte rilevanti**

Costituiscono condotte sanzionabili le azioni (anche omissive) e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo di EP.

Per violazioni al Modello devono intendersi anche le violazioni dei divieti, obblighi, protocolli, norme aziendali che ne fanno parte integrante e, segnatamente, anche le violazioni del Codice Etico.

Costituiscono altresì violazioni del Modello le condotte, ivi comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o prescrizioni dell’Organismo di Vigilanza.

Oggetto delle sanzioni sono tanto le violazioni del Modello commesse da soggetti in posizione apicale, poiché titolari di poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione dell’ente, ovvero titolari del potere anche solo di fatto di gestione e controllo dell’ente; quanto le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o comunque operanti in nome e per conto della società.

### **8.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela**

Nei singoli casi, il tipo e l’entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest’ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla società o dall’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell’ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l’applicazione della sanzione più grave nell’ambito della tipologia prevista.

### **8.4 Comunicazione violazione e procedimento di comminazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela avrà inizio dopo che gli Organi aziendali competenti abbiano ricevuto la comunicazione con cui l’Organismo di Vigilanza segnala l’avvenuta violazione del Modello.

L’OdV ha, infatti, l’obbligo di attivarsi al fine di espletare tutti gli accertamenti e i controlli rientranti nell’ambito della propria attività in tutti i casi in cui riceva una segnalazione, ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo l'OdV deve valutare se si è effettivamente verificata la violazione del Modello. In caso positivo dovrà segnalare la violazione agli Organi Aziendali competenti.

In particolare, nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, a seguito delle verifiche svolte, individui un comportamento sanzionabile:

- in capo a dirigenti, quadri ed impiegati: deve informare senza indugio il Direttore Generale;
- in capo ad Amministratori e al Direttore Generale: deve informare senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale;
- in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione: deve informare senza indugio gli altri amministratori e il Presidente del Collegio Sindacale;
- in capo ai Sindaci effettivi: deve informare senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale;
- in capo al Presidente del Collegio Sindacale: deve informare senza indugio gli altri Sindaci e il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- in capo a collaboratori esterni: deve informare senza indugio il Direttore Generale.

Il Direttore Generale irroga le sanzioni nei confronti dell'autore della condotta censurata per le categorie dei dirigenti, quadri, impiegati e per i collaboratori esterni; le sanzioni disciplinari e/o le misure di tutela nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione e/o dall'Assemblea; le sanzioni e/o le misure di tutela nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e nei confronti del Presidente del Collegio Sindacale sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione congiuntamente al Collegio Sindacale e/o dall'Assemblea.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del Codice Civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300 – Statuto dei Lavoratori;
- dello Statuto aziendale;
- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Chi irroga la sanzione ha l'obbligo di informare, tramite copia documentata del provvedimento, l'Organismo di Vigilanza.

La Direzione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

## **8.5 Sanzioni nei confronti dei quadri e impiegati**

### **8.5.1 Ambito di applicazione**

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), e secondo quanto prevede il CCNL Gomma Plastica vigente, i quadri e gli impiegati dipendenti della società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite, soprattutto delle prescrizioni relative alle modalità di abbinamento;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si abbia conoscenza diretta, relativi a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione delle procedure e prescrizioni richiamate dal Modello al personale sottoposto alla propria direzione o vigilanza ed operante nelle aree a rischio reato.

### **8.5.2. Sanzioni**

In conseguenza delle violazioni di cui al paragrafo precedente, i quadri e gli impiegati dipendenti di EP sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze (senza preavviso ma con TFR).

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

#### *Richiamo verbale*

E' punita con la sanzione del richiamo verbale:

- la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- la recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente, qualora non abbia rilevanza esterna;
- il compimento di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

#### *Richiamo scritto*

E' punita con la sanzione del richiamo scritto:

- la recidiva nella violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di procedure e/o prescrizioni previste dal Modello, qualora le violazioni abbiano rilevanza esterna;
- la recidiva nel compimento di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

#### *Multa*

Sono puniti con la sanzione della multa:

- la recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto;
- i comportamenti colposi e/o negligenti che possano minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello tenuto conto del livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto, o in presenza di eventuali circostanze aggravanti; quali a titolo esemplificativo:
  - i) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha conoscenza diretta;
  - ii) la reiterata inosservanza delle procedure e delle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui esse riguardino un procedimento in cui è coinvolta la Pubblica Amministrazione.

#### *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione*

E' punita con la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni:

- la recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- le gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- i) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione;
- ii) segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice di Condotta, nella consapevolezza della falsità ed infondatezza della medesima.

#### *Licenziamento per mancanze*

Sono punite con la sanzione del licenziamento le mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo:

- i) violazione dolosa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel d.lgs. 231/2001, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- ii) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato, fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare.

## **8.6 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

### **8.6.1 Ambito di applicazione**

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e secondo quanto prevede il CCNL dei Dirigenti Industriali vigente, i Dirigenti della società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del d. lgs. 231/2001;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento);
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- omessa comunicazione al superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni del Modello.

### **8.6.2 Sanzioni**

In conseguenza delle violazioni di cui al paragrafo precedente, i Dirigenti della Società, in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- censura scritta;
- licenziamento senza preavviso, ma con TFR.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Ai fini dell'individuazione della sanzione da applicare verrà considerata come aggravante la circostanza che il dirigente, in funzione della carica o della posizione ricoperta, rivesta la qualifica di Direttore Generale.

#### *Censura scritta*

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del dirigente.

#### *Licenziamento senza preavviso*

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo la:

- violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- violazione e/o elusione dolosa o colposa del sistema di controllo, poste in essere ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa.

La Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

### **8.7 Amministratori e Direttore Generale (soggetti apicali)**

### **8.7.1 Ambito di applicazione**

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, gli Amministratori e il Direttore Generale sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento);
- violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

### **8.7.2 Misure di tutela**

Nei confronti dell'Amministratore, e/o del Direttore Generale, che abbia violato quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico saranno prese idonee misure che verranno valutate di volta in volta sulla base della gravità della violazione:

- censura scritta;
- revoca della delega;
- revoca dalla carica.

#### *Censura scritta*

Verrà irrogata la censura scritta nei casi di violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e delle norme procedurali previste dal Modello, salvo quanto previsto nel successivo paragrafo.

#### *Revoca della delega e/o dalla carica*

L'Amministratore e/o il Direttore Generale sarà punito con l'irrogazione della revoca della delega e/o dalla carica nei casi di gravi o reiterate violazioni delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e delle norme procedurali previste dal Modello.

### **8.7.3 Procedimento sanzionatorio**

Il Consiglio di Amministrazione è competente a deliberare l'eventuale misura di tutela riguardante la revoca della delega degli amministratori; il Consiglio è parimenti competente in caso di revoca della carica di Direttore Generale.

Laddove la misura di tutela individuata sia invece quella della revoca dalla nomina di Consigliere di Amministrazione, competente a deliberare in merito è l'Assemblea dei soci, convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su conforme delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione, o, in mancanza, dal Presidente del Collegio Sindacale. Per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, la rimozione dall'incarico avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società.

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Si applicano i paragrafi 8.3 e 8.4.

### **8.7.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto**

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato e ponga in essere le violazioni in qualità di apicale, potranno applicarsi le sanzioni previste nel paragrafo 8.7.2, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

### **8.8 Sindaci**

In caso di violazioni del presente Modello e del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e, per il tramite del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio stesso, che valutata la segnalazione provvede ad attivare l'Assemblea dei Soci per l'adozione delle misure di tutela più idonee.

## 8.9 Collaboratori esterni

### 8.9.1 Ambito di applicazione

Nel rispetto dei contratti che disciplinano i rapporti intercorrenti tra la società e gli stessi, i collaboratori esterni soggetti a vigilanza sono sanzionabili in caso di:

- violazione del Codice Etico della società;
- elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato che a norma del D.Lgs. 231/2001 comporta la "responsabilità amministrativa della società";
- violazione e/o elusione del sistema di controllo attivato dalla società, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente l'incarico conferito;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

### 8.9.2 Misure di tutela

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni che integri le violazioni di cui al paragrafo che precede tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico o nei contratti in genere, la diffida scritta, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero altra misura sanzionatoria (penali), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

## 9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

### 9.1 La comunicazione e formazione ai dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo dell'azienda garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute e del Codice Etico, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

#### • *La comunicazione iniziale*

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Direttore Generale a tutti i dipendenti presenti in azienda conseguentemente all'adozione stessa.

A tutti i dipendenti viene consegnata – *brevi manu* o per posta elettronica o su supporto elettronico – una copia del Codice Etico, del Modello e delle procedure/norme aziendali/regolamenti richiamati (nel caso questi ultimi non siano già stati consegnati), oltre a copia del D.Lgs. 231/2001. All'atto del ricevimento, i lavoratori sottoscrivono dichiarazione di impegno ad osservare il Modello e il Codice Etico, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

All'avvio di nuovi rapporti di lavoro, qualunque sia la natura degli stessi, dovrà essere rispettato quanto sopra previsto. Ogni altra informazione riguardante l'applicazione del Modello e del Codice Etico (Ordini di Servizio, Comunicazioni Organizzative, Disposizioni Operative, ecc.) sono distribuiti a tutti gli interessati e/o esposti in bacheca.

#### • *La formazione*

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società, è gestita dal Responsabile dell'Area Amministrazione & Personale, in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza; essa è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Gli strumenti di diffusione individuati dalla società sono qui di seguito indicati:

- corso di formazione iniziale, esteso di volta in volta a tutti i neoassunti;
- eventuali e-mail o incontri di aggiornamento;
- eventuali approfondimenti attraverso la partecipazione a seminari, corsi, ecc.
- informativa in sede di assunzione per i neoassunti.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, delle singole fattispecie di reato previste e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria.

### 9.2 La comunicazione agli Organi Societari

Il Modello è approvato con delibera dell'Organo Amministrativo per cui si intende conosciuto da tutti i componenti degli Organi Societari; copia del Modello verrà trasmesso ai Consiglieri e ai Sindaci eventualmente assenti alla seduta che ha approvato ed adottato il Modello.

La formazione in capo agli Organi societari avverrà secondo le medesime modalità previste al precedente paragrafo, ferma restando la modulazione della stessa sulla base delle specifiche competenze e dei ruoli ricoperti.

### **9.3 La comunicazione a soggetti esterni**

I Consulenti, gli stagisti, i collaboratori a vario titolo, i partners commerciali e finanziari e i fornitori saranno informati dell'adozione da parte della società del Modello e sarà loro richiesto l'impegno al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e, a seconda dei singoli casi, nel Modello, adottati da EP. Gli stessi verranno edotti dell'esigenza dell'azienda che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231; tale impegno dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto, con accettazione del terzo contraente; in alternativa, essi dovranno impegnarsi, con apposita dichiarazione a parte, ad osservare i principi del Modello e del Codice Etico nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai processi sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società.