



PARTE GENERALE

Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati (art. 6 del d.lgs. 231/2001)

Approvato ed adottato con delibera del Consiglio di
Amministrazione del 16/09/2024

INDICE

PARTE GENERALE

I. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001

- 1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- 1.2 Sanzioni
- 1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente
- 1.4 Vicende modificative dell'ente
- 1.5 Il procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.6 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati
- 1.7 Caratteristiche del Modello organizzativo
- 1.8 Sindacato di idoneità

II. Adozione del Modello da parte di ECO.RA.V. S.p.A.

- 2.1 ECO.RA.V. S.p.A.
 - 2.1.1 Identità
 - 2.1.2 Assetti organizzativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- 2.2 Obiettivi del Modello e metodologia seguita per la sua predisposizione
 - 2.1.1.1. Identificazione delle "aree di rischio"
 - 2.2.2 Rilevazione della situazione esistente (*as-is*)
 - 2.2.3 *Gap analysis* e piano di azione (*action plan*)
 - 2.2.4 Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo
- 2.3 Adozione del Modello e sua attuazione
 - 2.3.1 In generale
 - 2.3.2 Modifiche e integrazioni del Modello
- 2.4 Contenuto, struttura e funzione
- 2.5 Verifiche periodiche e aggiornamento
- 2.6 Rapporti con il Codice Etico
- 2.7 Definizioni

III. Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V. S.p.A.

- 3.1 Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V. S.p.A.
 - 3.1.1 Identificazione
 - 3.1.2 Nomina

- 3.1.3 Requisiti e decadenza
- 3.1.4 Rinuncia, scioglimento, sostituzione
- 3.1.5 Indipendenza e revoca
- 3.1.6 Remunerazione e rimborsi spese
- 3.1.7 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni
- 3.1.8 Funzioni e poteri

IV. Flussi informativi

- 4.1 Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V. S.p.A.
 - 4.1.1 Obblighi generali e specifici
 - 4.1.2 Segnalazioni 231 all'Organismo di Vigilanza ai sensi della normativa in materia di "Whistleblowing" (d.lgs. 24/2023 e art. 6, comma 2-bis del d.lgs. 231/2001)
 - 4.1.3 Linee di riporto
 - 4.1.4 Indipendenza

V. Piano di formazione e comunicazione

- 5.1 Selezione e formazione del personale
- 5.2 Selezione e informazione di Consulenti e *Partners*
- 5.3 Altri destinatari

ALLEGATO:

- 1. **Sistema disciplinare di ECO.RA.V. S.p.A.**

I. **La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001**

1.1 **Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (in seguito anche il *“Decreto”* o il *“d.lgs. 231/2001”*), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti.

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all'entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti.

Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, al ricorrere di determinati presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex articoli 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L'innovazione normativa, quindi, ha comportato conseguenze di grande rilievo; dall'entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non possono più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed hanno quindi tutto l'interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tali da escludere o limitare la responsabilità penale della società².

¹ Tale decreto, emanato sulla base della legge delega 300/00, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee,
- la Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri, e
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

² Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo *“amministrativo”* – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale *“La responsabilità penale è personale”* – ma che *“sostanzialmente”* è una responsabilità di tipo *“penale”*.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla società.

Quanto alle fattispecie penali per cui la società può essere chiamata a rispondere, il Decreto, all'**art. 25-septies**, considera - tra gli altri³ - i **reati**

³ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)

- malversazione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 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.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 della Legge 898/1986);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis);

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

- falsità riguardanti documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (640-quinquies c.p.);
- delitti di cui all'art. 1, comma 11, del D.L. 105/2019 (c.d. "cybersicurity")

Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. - D.P.R. n. 309 del 1990);

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-bis e 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- peculato (limitatamente al primo comma dell'art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione dei 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 (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)

- turbata libertà dell'industria e 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 (art. 25-ter)

- false comunicazioni sociali (art. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 d.lgs. 19/2023);

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale;
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dalle leggi speciali;
- delitti previsti dall'art. 2 della Convenzione internazionale di New York 9 dicembre 1999;

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)

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

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);

- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisti ed 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 abuso dei mercati (art. 25-sexies)

- delitti di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato ex art. 184, 185, 187-bis, 187-ter, 187-quinquies d.lgs. n. 58/1998 e s.m.i.;

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)

- omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);

Reati Transnazionali (artt. 3 e 10 della Legge 146/2006)

- 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 (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del T.U. – D.P.R. 43/1973);
- associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del T.U. – D.P.R. 309/1990);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del d.lgs. 286/1998);

Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies)

- 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.);

Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1)

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)

Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941, n. 633;

Reato contro l'attività giudiziaria (art. 25-decies)

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

Reati ambientali (art. 25-undecies)

- inquinamento ambientale doloso (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale doloso (art. 452-quater c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale colposi (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- delitti associativi finalizzati a commettere un delitto contro l'ambiente (art. 452-octies c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);

- tutela delle specie animali e vegetali selvatiche protette (artt. 727-bis e 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, d.lgs. 152/06);
- attività di gestione rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 4, 5 e 6 d.lgs. 152/06);
- bonifica di siti (art. 257, commi 1 e 2 d.lgs. 152/06);
- trasporto di rifiuti con certificato di analisi falso o che riporta false indicazioni (art. 258, comma 4, secondo periodo, d.lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/06);
- emissioni in atmosfera (art. 279, comma 5, d.lgs. 152/06);
- tutela delle specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi (Legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- tutela dell'ozono (art. 3, comma 6, Legge 28 dicembre 1993, n. 549);
- inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202);

Reati in materia di immigrazione (art. 25-duodecies)

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del d.lgs. 286/1998);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis del d.lgs. 286/1998, cosiddetto TU sull'immigrazione)

Reati in materia di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies)

- negazionismo (aggravante – art. 3, comma 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654);

Reati in materia di competizioni sportive (art. 25-quaterdecies)

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401);

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)

- dichiarazione fraudolenta (ai fini IVA ed IRES) mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-bis del d.lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta (ai fini IVA ed IRES) mediante altri artifici (art. 3 del d.lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o dell'IVA (art. 8 commi 1 e 2-bis del d.lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili di cui è obbligatoria la conservazione al fine di evadere le imposte sui redditi o l'IVA o di consentire l'evasione a terzi (art. 10 del d.lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art.11 del d.lgs. 74/2000);
- illeciti tributari di cui agli artt. 4, 5 e 10-quater del d.lgs. 74/2000 se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di Euro);

Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

- illeciti penali di cui al D.P.R. 43/1973 (Testo Unico in materia doganale);

Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)

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

Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)

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

Reato di cui all'art. 23 del d.lgs. 231/2001

- inosservanza delle sanzioni interdittive.

commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, l'**omicidio colposo** (art. 589, comma 2, c.p.) e le **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590, comma 3, c.p.)

La rilevanza, ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001, dei reati di cui agli artt. 589 e 590 c.p., qualora siano commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è stata introdotta dall'articolo 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 (recante "*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*"), pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 185 del 10.08.2007 ed entrata in vigore il 25 agosto 2007.

In particolare, il predetto articolo 9 ha integrato quanto disposto dal d.lgs. 231/2001, inserendo l'art. **25-septies** (così come modificato dall'art. 300 del d.lgs. 81/2008), che è venuto ad estendere la responsabilità degli enti per i delitti di omicidio colposo e di lesioni personali colpose gravi o gravissime (ex artt. 589, comma 2 e 590, comma 3 c.p.), qualora tali reati siano commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

1.2 Sanzioni

Per quanto attiene alle (rilevanti) sanzioni applicabili alla società che incorra nella responsabilità di cui al Decreto, esse possono essere distinte in sanzioni di tipo pecuniario (attualmente fino ad un massimo di 1,55 milioni di Euro)⁴ e di tipo interdittivo, quali la proibizione di contrarre con la pubblica amministrazione⁵, il divieto di pubblicità, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, in via temporanea o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e ciò secondo una graduazione crescente in base alla gravità o reiterazione dell'illecito⁶.

⁴ La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00= ad un massimo di Euro 1549,00=. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

⁵ La relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: "*Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzione. La necessità di questa selezione – conviene ripeterlo – deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese*".

⁶ A ciò si aggiunge sempre la confisca del vantaggio economico tratto dalla società come conseguenza del reato, confisca che può essere applicata dal giudice per equivalente, a valere su qualsiasi bene o conto aziendale e, in taluni casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo⁷, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti 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 (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.⁸.

Con particolare riferimento ai delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime (ex artt. 589, comma 2 e 590, comma 3 c.p.) commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro - presi in esame dal presente Modello - l'art. 25-septies del Decreto (così come sostituito dall'art. 300 del d.lgs. 81/2008) prevede l'applicazione delle sanzioni che seguono:

- (i) in relazione al delitto di omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del d.lgs. 81/08 (ovvero in caso di omessa valutazione dei rischi ed omessa elaborazione del relativo documento nelle aziende che presentano "indici di pericolosità" importanti come, ad esempio, le aziende soggette alla normativa cosiddetta "Seveso"), si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1000 quote ed, in caso di condanna, le sanzioni interdittive di cui sopra, per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad 1 anno;
- (ii) in relazione al delitto di omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (al di fuori dei casi di cui al punto (i)), si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote e, in caso di condanna, le sanzioni interdittive richiamate sopra, per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad 1 anno;
- (iii) in relazione al delitto di lesione personale colposa grave o gravissima (art. 590, comma 3, c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote e, in caso di condanna, le sanzioni interdittive sopra dette per una durata non superiore a 6 mesi.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la

⁷ Secondo l'art. 56, comma 1, c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto... se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

⁸ Tale disposizione "prevede una riduzione della pena nel caso in cui il colpevole volontariamente impedisca l'evento del reato. A differenza dell'istituto penalistico, il recesso attivo dell'ente non comporta una mera attenuazione del regime sanzionatorio, bensì costituisce una vera e propria causa di esclusione della responsabilità".

commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;

- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è inoltre soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Per quanto attiene alle sanzioni interdittive, i criteri di scelta per la determinazione del tipo e della durata della sanzione sono quelli già previsti per la sanzione pecuniaria e con riferimento alla loro idoneità a prevenire illeciti ulteriori; esse hanno quindi valenza preventiva, oltre che punitiva.

Da notare che la legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività - che può assumere i contorni di una vera e propria condanna a morte⁹ per l'ente - il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività¹⁰ o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'art. 17 del Decreto prevede, inoltre, l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei (cfr. successivo paragrafo 2.3), e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Gli articoli 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto) hanno previsto, infine, l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate alle società o altri enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili, che rimangono - quindi - iscritti per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, sempre che negli stessi periodi non venga commesso un ulteriore illecito amministrativo.

1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

⁹ Cfr. l'articolo 16 del d.lgs. 231/2001 che prevede l'ipotesi della sanzione interdittiva applicata in via definitiva.

¹⁰ Ciò nel caso di ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità.

- in posizione apicale¹¹ rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo;
ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti¹².

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Per quanto attiene al luogo di commissione dei reati rilevanti, merita segnalare che secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001 l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.¹³

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) 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 funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (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. (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).¹⁴

¹¹ In materia di salute e sicurezza sul lavoro, si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste poteri di direzione dell'ente (ad esempio, il datore di lavoro e/o il delegato funzionale ex art. 16 del d.lgs. 81/2008); resta inteso che le funzioni di cui sopra possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il direttore di uno stabilimento munito di autonomi poteri di direzione).

¹² Per quanto attiene ai "sottoposti" degli apicali, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'ente, ossia ogni persona che abbia, con l'ente, un qualsivoglia rapporto funzionale (tra cui, ad esempio, i preposti).

¹³ L'art. 4 del d.lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

¹⁴ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-sexiesdecies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella

ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001)¹⁵ ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)¹⁶ e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

¹⁵ Art. 8 del d.lgs. 231/2001: *"Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."*

¹⁶ Art. 2504-bis c.c.: *"Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione."*

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001¹⁷, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito¹⁸.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001)¹⁹, modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.²⁰; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda

¹⁷ Art. 11 del d.lgs. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)".

¹⁸ La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattimento, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato. La sostituzione è ammessa alla condizione che, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata una modifica organizzativa idonea a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie e che, inoltre, l'ente abbia risarcito il danno o eliminato le conseguenze del reato e messo a disposizione per la confisca il profitto eventualmente conseguito (s'intende, per la parte riferibile all'ente stesso). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in executivis a norma dell'articolo 78".

¹⁹ Art. 33 del d.lgs. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

²⁰ Art. 2560 c.c.: "Debiti relativi all'azienda ceduta - L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori".

nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.5 Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. Sul punto, l'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo²¹. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo²²; quando il

²¹ Art. 38, comma 2, d.lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, n.d.r.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta delle parti, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

²² *“La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieto debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo”* (Ceresa - Gastaldo, *Il “processo alle società” nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 24).

legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001)²³.

1.6 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri che:

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

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del Modello di organizzazione e gestione avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 2, 17, comma 1, lettera b) del Decreto).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.7 Caratteristiche del Modello di organizzazione

Nell'art. 6, comma 2 del d.lgs. 231/2001 il legislatore individua una serie di "esigenze" alle quali i Modelli di organizzazione devono rispondere:

²³ "Ove il rappresentante legale dell'ente sia altresì imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, la partecipazione al procedimento penale dell'ente stesso dovrà necessariamente avvenire mediante la nomina di un diverso rappresentante legale per il processo" (Garuti, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, 282 s.).

- devono individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. **“attività sensibili”** o **“a rischio-reato”**);
- devono prevedere specifici protocolli di formazione-attuazione delle decisioni concernenti i reati da prevenire;
- devono individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza²⁴ sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione;
- devono introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione.

Per quanto concerne, poi, nello specifico i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto), il richiamo va inevitabilmente fatto anche all'**art. 30 del d.lgs. 81/2008** e s.m.i. (cosiddetto Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro), atteso che vi è un problema interpretativo in ordine al rapporto esistente tra i Modelli di organizzazione, gestione e controllo (cosiddetti *compliance programs*) previsti dal d.lgs. 231/2001 e le specifiche regole cautelari esistenti **in materia di salute e sicurezza sul lavoro** basate già su di una articolata *“procedimentalizzazione”* volta al contenimento dei rischi di infortunio sul lavoro.

La norma di raccordo tra la disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. 231/2001) e quella propria della *“salute e sicurezza sul lavoro”* è, come detto, l'art. 30 del d.lgs. 81/2008, con il quale il legislatore stabilisce in modo puntuale quali sono le caratteristiche che il Modello di organizzazione deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001.

L'art. 30 si colloca all'interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, laddove viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di *risk assessment* ed i Modelli di organizzazione e gestione.

Infatti, solamente sulla base di un approfondito *risk assessment* può essere costruito un idoneo sistema di *“governo del rischio”*.

Il risultato della valutazione del rischio (quale previsto anche dall'art. 6, comma 2 lett. a) e dall'art. 7 comma 3 del d.lgs. 231/2001) deve d'altronde porre in evidenza quali sono le attività aziendali in relazione alle quali risulta possibile la commissione dei reati sopra richiamati per violazione delle norme antinfortunistiche (c.d. **“attività sensibili”** o **“a rischio-reato”**) e, quindi, i profili delle medesime attività che postulano la necessaria osservanza della legge e la predisposizione di presidi cautelari finalizzati a rilevare tempestivamente le

²⁴ L'Organismo di Vigilanza viene individuato nel d.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) ove si dispone che l'ente non risponde del reato commesso se prova, fra le altre cose, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*, e che secondo la lettera d) *“non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)”*. Si stabilisce ancora, nell'art. 6 comma 4, che *“negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b) del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente”*.

situazioni di rischio, individuando - conseguentemente - le pertinenti disposizioni normative di prevenzione.

È chiaro, quindi, che il primo requisito che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve avere, al fine di evitare la commissione di infortuni sul lavoro e/o l'insorgere di malattie professionali o, comunque, al fine di avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle Società per i reati in materia antinfortunistica ex art. 25-septies, è quello di assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionistica.

E così il comma 1 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 afferma che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della Società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di sicurezza e salute e, in particolare, l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

"a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

È, pertanto, necessario che la Società, sulla base dei propri processi aziendali (normali, anomali, comprese le potenziali situazioni di emergenza) predisponga delle procedure ovvero dei "protocolli cautelari" idonei a garantire la conformità dei propri comportamenti alla legislazione vigente, tracciando, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione dell'attività di controllo (art. 30, comma 2, d.lgs. 81/2008).

Al pari, è necessario che il Modello organizzativo preveda una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti.

"Organizzare la sicurezza" - infatti - significa assicurare un risultato in modo stabile, mediante l'adozione di misure appropriate ed il loro eventuale aggiornamento tramite la cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividano il lavoro ripartendosi i compiti.

La Società - quindi - in relazione alla natura, dimensioni e tipo di attività svolta, deve stabilire come organizzare - dal punto di vista funzionale - le attività di gestione dei profili attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, individuando quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali (art. 30, comma 3, d.lgs. 81/2008).

La struttura funzionale organizzativa, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, deve essere formalmente definita, a partire dal datore di lavoro e sino a raggiungere ogni singolo lavoratore, riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. dirigenti prevenzionistici, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, addetto al primo soccorso, addetto alla prevenzione incendi, etc.).

Tale definizione funzionale dovrà assicurare, per ogni figura individuata, le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Inoltre, il Modello organizzativo "legale" in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4, d.lgs. 81/2008).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del Modello organizzativo in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del Modello organizzativo (ovvero verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il Modello organizzativo quando *"siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico"* (art. 30, comma 4, secondo periodo, d.lgs. 81/2008).

In conseguenza di quanto sopra, **ECO.RA.V. S.p.A.** (in seguito anche "**ECO.RA.V.**" o la "**Società**") ha quindi adottato un proprio Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro, conforme ai requisiti di cui alla Norma UNI ISO 45001:2018 ed oggetto di debita certificazione. Tale Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro integrato, per gli aspetti di interesse, con i temi legati all'Ambiente ed alla Qualità (in seguito anche "SGI") costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante e sostanziale del presente Modello organizzativo ed è in linea con le indicazioni espressamente date dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

1.8 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della cosiddetta "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello organizzativo adottato.

In altre parole, va giudicato "*idoneo a prevenire i reati*" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, poteva e doveva essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

II. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ECO.RA.V. S.p.A.

2.1 ECO.RA.V. S.p.A.

2.1.1 Identità

ECO.RA.V. S.p.A. nasce nel 2005 dalla fusione di ECORA S.p.A. (Z.I. Villanova n.18) e NITROL VENETA (Z.I. Villanova n. 17 C), entrambe fondata negli anni 80 dalla lungimirante esperienza del Sig. Reolon con lo scopo di dare un servizio alle aziende bellunesi in materia di gestione di rifiuti.

ECO.RA.V. ad oggi è un'azienda consolidata nel settore del trattamento rifiuti ed il suo *core business* è strettamente legato alla produzione di solvente rigenerato. Svolge la sua attività in due stabilimenti produttivi, entrambi nel comune di Longarone (BL). La sede legale (e stabilimento produttivo) è ricondotta presso il civico 18 della Z.I. Villanova n. 18 – Longarone (BL), mentre l'altro stabilimento produttivo è situato presso il civico 17 C della medesima zona industriale. Sono attive, inoltre, le sedi di Rovigo, Roma e Trento: tali sedi si configurano come punti di appoggio logistico-commerciale, necessari alla gestione di gare, di commesse specifiche e dell'invio transfrontaliero di rifiuti.

Nell'ottica del mantenimento e nell'osservanza di una politica aziendale volta al miglioramento continuo, ECO.RA.V. ha implementato negli anni un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018. ECO.RA.V. inoltre dal 2012 è registrata EMAS.

Gli impianti ECO.RA.V. trattano molteplici tipologie di rifiuti industriali e si rivolgono ad un *target* trasversale di clientela: dalle grandi realtà industriali private e pubbliche al piccolo cliente artigianale, con una vocazione particolare al recupero dei solventi e alla gestione dei rifiuti chimici.

La Società si contraddistingue per l'affidabilità e la formazione continua del suo personale, per la scrupolosa applicazione di procedure rigorose in conformità con le disposizioni normative, per l'ottimizzazione dei processi e per le tecnologie di cui si avvale che sono di ultima generazione.

2.1.2 Assetti organizzativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è stato schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. "*Organigramma*") in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la Società si è dotata di una propria struttura organizzativa con specifici compiti e responsabilità, definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, al fine di garantire adeguatezza di assetti organizzativi e gestionali oltre che immediati e concreti interventi operativi, per meglio tutelare i beni giuridici protetti nella materia qui richiamata.

In questo modo, ECO.RA.V. ha previsto una propria articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti per il tramite della cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro ripartendosi i compiti, ai sensi di quanto puntualmente richiesto dal comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

L'organigramma aziendale sopra richiamato è costantemente verificato ed aggiornato nonché diffuso all'interno della Società. Lo stesso è riportato all'interno del SGI di ECO.RA.V. (rif. DOC02.201 "**Organigramma per la Sicurezza**", richiamato dalla **PG02.009** "*Gestione delle risorse umane e della formazione*") ed allo stesso si rimanda nella versione da ultimo aggiornata.

2.2 Obiettivi del Modello organizzativo e metodologia seguita per la sua predisposizione

Il presente documento, in attuazione dell'art. 6 del Decreto, disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ECO.RA.V. finalizzato ad evitare la commissione dei reati di cui all'art. **25-septies** del Decreto da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti (in seguito, per brevità, anche il "**Modello**" o il "**Modello organizzativo**").

L'adozione di un Modello organizzativo ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di ECO.RA.V., da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

La presenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano - infatti - la fiducia e l'ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa, in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto, ECO.RA.V. ha - quindi - inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative.

In particolare, per quanto concerne i reati commessi con violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. **25-septies** d.lgs. 231/2001), la Società si è dotata di un proprio **Sistema di Gestione della Salute**

e Sicurezza sul lavoro, debitamente certificato e conforme ai requisiti di cui alla norma UNI ISO 45001:2018. Tale Sistema di Gestione è stato integrato, per gli aspetti di interesse, con i temi legati all'Ambiente ed alla Qualità (in seguito anche "SGI") e costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante e sostanziale del presente Modello organizzativo ed è in linea con le indicazioni espressamente date dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

Il SGI di ECO.RA.V. si traduce in un complesso organico di azioni che, coinvolgendo tutte le funzioni ed i reparti aziendali interessati, si prefigge il miglioramento dei livelli di sicurezza e di prevenzione propri dell'azienda, garantendo il raggiungimento degli obiettivi che la Società si è data ed assicurando – come preconditione - il rispetto delle vigenti normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per il tramite del SGI sopra richiamato, la Società è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione di appositi **protocolli cautelari preventivi**, la conformità dei propri comportamenti a quelli che sono gli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione.

Unitamente a ciò, ECO.RA.V. ha adottato tutta una serie di regole volte a disciplinare il proprio operato, il cui contenuto è riportato all'interno del proprio **Codice Etico** (costituente anch'esso parte integrante e sostanziale del Modello organizzativo della Società), cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse.

Il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte di ECO.RA.V. di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo al perseguimento delle finalità di cui al Decreto, è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2 : rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- fase 3: *gap analysis* e piano di azione (*action plan*);
- fase 4: disegno del Modello organizzativo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase del progetto.

2.2.1 Identificazione delle "aree di rischio"

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "*sensibili*" (c.d. "*aree di rischio*").

Propedeutica all'individuazione delle "*attività sensibili*" è stata (i) la natura della attività esercitata dalla Società come descritta al precedente punto 2.1.1 e (ii) l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di ECO.RA.V. (organigrammi, procedure gestionali, istruzioni operative, etc.), svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo che legale ha permesso

l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1 che sono stati:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare – all'interno di tali aree di intervento - dei processi e delle **“attività sensibili”** che potevano avere un impatto rispetto ai reati presi in considerazione dal Modello di ECO.RA.V., ovvero quelli specificamente previsti dall'**art. 25-septies** del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché
- l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

2.2.2 Rilevazione della situazione esistente (as-is)

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione delle **“attività sensibili”** precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui all'**art. 25-septies** del Decreto, presi in considerazione dal presente Modello e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

2.2.3 Gap analysis e piano di azione (action plan)

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati rilevanti, ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (**art. 25-septies** del Decreto) e ii) delle azioni di miglioramento del Modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del Decreto, ECO.RA.V. ha eseguito un'analisi comparativa (la cosiddetta **“gap analysis”**) tra il modello organizzativo e di controllo esistente negli ambiti sopra considerati (**“as is”**) ed il Modello descritto sia nel Decreto che nell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (cfr. paragrafo 1.7), con una particolare attenzione all'organizzazione della Società, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle **“attività sensibili”** ivi espressamente richiamati (**“to be”**).

Attraverso il confronto operato con la **gap analysis** è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, si è proceduto a revisionare il Modello organizzativo di ECO.RA.V., al fine di renderlo conforme a quanto previsto e disposto dal

Decreto ed, in particolare, dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 per quanto concerne i reati specificamente previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2.2.4 Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della fase 4 è stata la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati di cui all'**art. 25-septies** del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto, alle Linee Guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative ed, in particolar modo, all'art 30 del d.lgs. 81/2008 sui Modelli organizzativi in materia antinfortunistica.

2.3 Adozione del Modello e sua attuazione

2.3.1 In generale

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, con delibera del Consiglio di Amministrazione di ECO.RA.V. del 16/09/2024.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, di disposizioni e di procedure cautelari che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle "attività sensibili" rilevate in ambito "salute e sicurezza sul lavoro" volto a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati di cui all'**art. 25-septies** del Decreto, rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

ECO.RA.V. attua in modo efficace il presente Modello nell'ambito della propria organizzazione.

2.3.2 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ECO.RA.V..

È peraltro riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione di ECO.RA.V. la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale futura variazione di riferimenti normativi o procedurali).

2.3 Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto nonché delle indicazioni fornite dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle **“attività sensibili”** aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui all'**art. 25-septies** del Decreto in materia antinfortunistica (rif. **Parte Speciale – Sezione I – par. 1.5** - del Modello), rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- previsione di **standard di controllo** in relazione alle **“attività sensibili”** individuate in materia di salute e sicurezza sul lavoro (rif. **Parte Speciale – Sezione I - par. 1.6** del Modello);
- previsione di un **Codice Etico** contenente i principi fondamentali cui si ispira il sistema organizzativo e – quale parte di esso – il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società;
- istituzione di un **Organismo di Vigilanza** cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione di flussi informativi **“da”** e **“verso”** l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo stesso;
- programma di verifiche periodiche sulle **“attività sensibili”** e sui relativi **standard di controllo**;
- **sistema disciplinare** atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello (rif. **Allegato** al Modello);
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire i reati di cui sopra, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee-guida:

- l'organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace **standard** e procedure a tutto il personale, ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione che spieghino in termini pratici cosa è richiesto;
- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli **standard** di controllo, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di **auditing** ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti ed introducendo e pubblicizzando un **sistema di segnalazioni** che consenta al personale di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni (c.d. **“whistleblowing”** – art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001);
- gli **standard** di controllo devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati **meccanismi disciplinari**, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza oppure perché responsabili di aver dato corso ad atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi ha segnalato una violazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;

- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni simili in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al Modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.
- revenir e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta di (i) una **Parte Generale**, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso e - allo stato - di (ii) una **Parte Speciale (Sezione I)** dedicata ai reati presi in esame con il presente Modello ovvero i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui, all'**art. 25-septies** del Decreto.

Il Modello identifica le "*attività sensibili*" in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati nell'ambito sopra considerato, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

La procedimentalizzazione di tali attività consente (i) di sensibilizzare dipendenti e *management* sulle "*attività sensibili*" e sui rispettivi aspetti di gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino le fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali "*attività sensibili*" ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione dei reati di cui sopra.

2.5 Verifiche periodiche e aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V. (come definito ed identificato nel successivo paragrafo 3.1), il quale - anche attraverso l'accertamento delle violazioni - ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V.:

- elabora periodicamente dei *report* che trasmette al Consiglio di Amministrazione di ECO.RA.V., in cui viene fornito un quadro completo delle attività svolte ed in corso di svolgimento, informando la *governance* sullo stato di osservanza e funzionamento del Modello;
- suggerisce, sulla base di quanto sopra, eventuali proposte di modifica o integrazione del Modello, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di ECO.RA.V.;
- vigila sull'osservanza del Modello da parte della Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

2.6 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico di ECO.RA.V., che è stato adottato anch'esso con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16/09/2024.

Tale Codice Etico costituisce – comunque - parte integrante e sostanziale del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione fatto proprio dalla Società.

In particolare, il Codice Etico rappresenta lo strumento attraverso il quale ECO.RA.V. definisce con chiarezza i valori ed i principi che guidano l'azione della Società, all'interno della propria struttura come all'esterno, ponendo come obiettivo ad alta priorità – tra gli altri – la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e la salvaguardia delle risorse umane oltre che il rigoroso rispetto della legislazione in materia. Il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente.

2.7 Definizioni

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

- “Clienti”** significa i soggetti che hanno stipulato con ECO.RA.V. un contratto per l'appalto di opere o lavori o, ancora, per la fornitura di beni o servizi da parte della Società;
- “Codice Etico”** significa il Codice Etico adottato da ECO.RA.V., come di volta in volta integrato, aggiornato e/o modificato;
- “Collaboratori”** significa i soggetti che intrattengono con ECO.RA.V. rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione e le prestazioni di lavoro occasionale;
- “Consulenti”** significa i consulenti esterni incaricati di assistere ECO.RA.V. nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
- “Decreto”** o “d.lgs. 231/2001” significa il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Destinatari”** significa i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Collaboratori, i Responsabili e gli

Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Clienti, i Fornitori, i Consulenti ed i *Partner*;

- “Dipendenti”** significa i soggetti che intrattengono con ECO.RA.V. un rapporto di lavoro subordinato (compresi gli eventuali dirigenti ed i Responsabili delle diverse funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a domicilio e a termine o a tempo parziale nonché i lavoratori in distacco;
- “ECO.RA.V.”** o la “Società” significa ECO.RA.V. S.p.A.
- “Esponenti Aziendali”** significa, come di volta in volta in carica, il Presidente, l'Amministratore Delegato, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale nonché i membri degli altri organi sociali di ECO.RA.V. eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di ECO.RA.V., ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- “Fornitori”** significa i soggetti che hanno stipulato con la Società un contratto per l'appalto di opere o lavori o, ancora, per la fornitura di beni o servizi in favore di ECO.RA.V.;
- “Modello”** o “Modello organizzativo” significa il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ECO.RA.V. ed in particolare il presente documento, costituito da una Parte Generale e da una (o più) Parti Speciali, con i suoi Allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutto il sistema di controlli che ne costituisce la sostanza (protocolli cautelari, procedure, istruzioni operative, etc.);
- “Organismo di Vigilanza”** o “Organismo” significa l'Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V., dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, definito e istituito ai sensi del paragrafo III della Parte Generale del presente Modello;
- “Partner”** significa i soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con ECO.RA.V. di medio-lungo

periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, Fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, *sponsor* o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con ECO.RA.V. o altri soggetti espressamente individuati come *partner* commerciali da ECO.RA.V. in una o più operazioni; per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Fornitori, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei *Partner*;

“Responsabili”

significa ciascun responsabile di una o più funzioni all'interno di ECO.RA.V., in conformità agli organigrammi della Società, come di volta in volta vigenti.

III. ORGANISMO DI VIGILANZA DI ECO.RA.V. S.p.A.

3.1 Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V. S.p.A.

3.1.1 Identificazione

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto stesso, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale punto è stato altresì ripreso, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 che richiede “... *un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate*”.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, ECO.RA.V., con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16/09/2024, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento (di seguito anche, per brevità, "**Organismo**"), ad un organismo monocratico, composto da un solo membro esterno alla Società, nella persona dell'Avv. Sabrina Apicella, avvocato penalista e professionista esperto in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente, riscontrandosi in tale composizione la sussistenza dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza per un efficace espletamento delle sue funzioni ai sensi di legge.

L'Organismo, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dall'Organismo di Vigilanza con riferimento all'area dei reati presi in considerazione dal presente Modello (ovvero i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'**art. 25-septies** del Decreto), nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni, delle professionalità proprie dei Responsabili delle varie funzioni aziendali della Società oltre che di consulenti esterni.

La continuità di azione è garantita dalla metodologia di informazione prevista, che risulta essere costante sia per quanto concerne i dati in ingresso che per quelli in uscita, e dalla previsione di una reportistica periodica.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento l'Organismo si può avvalere della collaborazione delle funzioni interne della Società, di volta in volta competenti.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre funzioni della Società nonché a consulenti esterni.

3.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi ed è, comunque, rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza decaduto conserva, comunque, le sue funzioni *ad interim* (in regime di c.d. *prorogatio*) sino all'insediamento del nuovo Organismo.

3.1.3 Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza o membro di esso deve rilasciare una dichiarazione, nella quale attesta l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado²⁵ con componenti del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero

²⁵Al fine di individuare la nozione di "parenti e affini entro il 4° grado" deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. c.c..

Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'un dall'altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli).

Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;

- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri componenti dell'Organismo (ovvero al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in caso di Organismo monocratico) e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, Sindaci della Società, etc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

3.1.4 Rinuncia, scioglimento e sostituzione

L'Organismo di Vigilanza o il suo membro che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri ovvero vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua o loro sostituzione con delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale, e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello, se del caso.

te dispone il relativo aggiornamento del Modello, se del caso.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

3.1.5 Indipendenza e revoca

L'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in caso di approvazione degli

interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza o ai suoi membri, la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, ovvero dei poteri loro attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "*giusta causa*" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della reportistica periodica sull'attività svolta per il Consiglio di Amministrazione della Società; l'omessa previsione di un programma di verifiche ovvero della sua attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto.

In caso di nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza di un soggetto interno all'organizzazione di ECO.RA.V., costituiscono "*giusta causa*" ai fini della revoca di cui sopra anche le eventuali dimissioni o licenziamento di tale soggetto, con efficacia che deve essere fatta valere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro con la Società.

L'attribuzione al soggetto che ricopre la funzione di Organismo di Vigilanza, o di suo membro, di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale, comunque incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza, comporta l'incompatibilità di tale soggetto dalla funzione di Organismo di Vigilanza o di suo membro, a seconda del caso. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e da esso accertata mediante delibera, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

Nei casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

3.1.6 Remunerazione e rimborsi spese

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza o ai suoi componenti è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

3.1.7 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie all'assolvimento dell'incarico assegnato. In

particolare, al fine di garantire una autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un *budget* di spesa, su base annua, per l'esercizio delle funzioni di vigilanza ad esso attribuite dal Modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta quanto riportato all'interno del paragrafo 3.1.3. del presente Modello.

3.1.8 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza (ovvero ogni suo componente) è individualmente titolare dei poteri di iniziativa e controllo spettanti all'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Modello. Tali poteri di iniziativa e controllo non sono in alcun modo limitati dalle deliberazioni o decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del regolamento dell'Organismo stesso, siano esse prese a maggioranza o all'unanimità dei suoi componenti.

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto ai reati ivi presi in considerazione (**art. 25-septies** del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- vigilare sull'osservanza del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto alle prescrizioni contenute nello stesso, relativamente ai reati di cui al punto che precede;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di osservanza e funzionamento del presente Modello;
- promuovere l'aggiornamento del presente Modello, formulando all'organo dirigente, proposte di modifica e/o aggiornamento del Modello stesso volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta ovvero a seguito della scoperta di violazioni significative delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto organizzativo interno della Società negli ambiti sopra detti e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative;
- verificare l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'osservanza del Modello rispetto a quanto previsto dalla sua **Parte Speciale (Sezione I – reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto)**;
- effettuare, rispetto ai reati di cui al punto che precede, verifiche mirate su determinate "*attività sensibili*" e condurre indagini interne per

l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire, da tutto il personale dirigente e dipendente, informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento - rispetto ai reati di cui sopra - dei compiti previsti dal Decreto;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attività di vigilanza di cui sopra;
- proporre l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- adottare un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati siano riferiti agli organi di amministrazione e controllo ai sensi del successivo paragrafo 4.1.3

Il Consiglio di Amministrazione di ECO.RA.V. cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

IV. FLUSSI INFORMATIVI

4.1 Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V. S.p.A.

4.1.1 Obblighi generali e specifici

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a "rischio-reato" prese in considerazione dal presente Modello (rif. **art. 25-septies** del Decreto) nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di tali reati. Per tale motivo, all'Organismo di ECO.RA.V. deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative alla Società.

All'interno di ECO.RA.V., i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti sono – quindi - tenuti a comunicare all'Organismo della Società:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle fattispecie di reato ivi previste e/o comunque nei documenti che regolamentano i flussi informativi verso l'Organismo;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle "aree a rischio-reato" prese in considerazione dal presente Modello, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Tali informazioni devono essere trasmesse all'Organismo utilizzando il canale informatico a ciò dedicato istituito da ECO.RA.V. (rif. odv@ecorav.com).

In aggiunta alle informazioni di carattere generale sopra richiamate, i soggetti in posizione apicale di ECO.RA.V. ed i loro sottoposti sono tenuti anche a comunicare tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti di cui vengano a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto,
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto,
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto,
- eventuali contestazioni che dovessero venire sollevate nei confronti di ECO.RA.V. da parte dell'Autorità di controllo, in ordine ad illeciti (sia amministrativi che penali) commessi in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventi incidentali, quali anche emergenze di natura ambientale,
- eventi potenzialmente in grado di contaminare le matrici ambientali,
- eventi infortunistici comportanti lesioni personali aventi durata superiore a 40 giorni (anche a seguito di proroghe successive) o a carattere permanente e/o denunce per malattie professionali, anche solo presunte.

Le competenti funzioni aziendali di ECO.RA.V. devono, inoltre, trasmettere tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione a procedimenti disciplinari svolti nei confronti di Dipendenti per violazioni del Modello e/o del Codice Etico della Società e a eventuali sanzioni irrogate (ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni).

4.1.2 Segnalazioni 231 all'Organismo di Vigilanza ai sensi della normativa in materia di "Whistleblowing" (d.lgs. 24/2023 e art. 6, comma 2-bis del d.lgs. 231/2001)

In aggiunta alle informazioni di carattere generale e specifico sopra richiamate, l'Organismo di Vigilanza è inoltre destinatario delle c.d. Segnalazioni 231 inviate dai Destinatari del Modello e aventi ad oggetto:

- condotte illecite, comportamenti od eventi che siano rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello e/o del Codice Etico di ECO.RA.V.,

di cui gli stessi vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le Segnalazioni 231 all'Organismo di Vigilanza devono essere a lui trasmesse dal "Gestore del canale delle segnalazioni" (in seguito anche il "Gestore") individuato da ECO.RA.V. in conformità al d.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di "whistleblowing" e gestite secondo le modalità e attraverso i canali attivati dalla Società e debitamente richiamati all'interno della procedura PG02.028 "Gestione delle segnalazioni Whistleblowing" predisposta dall'organizzazione (rif. add-on My Whistleblowing del software My Governance – <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/ECO.RA.V>).

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima, ovvero non riportare l'identità del segnalante né consentire di poterla ricostruire o reperire.

In ogni caso, si precisa che possono essere oggetto di verifica soltanto le segnalazioni "circostanziate" con ciò intendendosi quelle che consentono di individuare elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diverse interpretazioni) e concordanti (ossia che presentano più indizi che confluiscono nella stessa direzione), ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione. Non vengono – invece – analizzate le segnalazioni di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio; sono inoltre escluse dal campo di applicazione del d.lgs. 24/2023 le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interessi di carattere personale.

La Società ha previsto e garantisce apposite forme di tutela nei confronti dei c.d. "Soggetti Segnalanti" che effettuano in buona fede segnalazioni.

Il canale di cui sopra garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; il tutto, anche nel rispetto della normativa in materia di *privacy*.

Si precisa che è vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello o del Codice Etico di ECO.RA.V.; l'inosservanza di tale divieto costituisce violazione del Modello della Società.

Parimenti, concretizzano una violazione del Modello anche le seguenti condotte:

- qualsiasi accusa di violazione del Modello o del Codice Etico di ECO.RA.V. e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, rivolta ad altri dipendenti, fatta con dolo e colpa grave nella consapevolezza che tale violazione e/o condotte illecite non sussistono;
- l'inosservanza delle misure poste a tutela della riservatezza del segnalante.

Le suddette violazioni sono sanzionate dal "Sistema disciplinare" allegato al presente Modello cui si rinvia per ogni dettaglio.

Per tutto quanto qui non espressamente specificato e disciplinato in relazione alle Segnalazioni 231, si rinvia – comunque - a quanto già previsto nella procedura PG02.028 "Gestione delle segnalazioni Whistleblowing" affissa

nelle diverse bacheche delle varie sedi aziendali.

4.1.3 Linee di riporto

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza di ECO.RA.V. elabora, periodicamente, delle relazioni o *report* che presenta al Consiglio di Amministrazione della Società, in cui viene fornito un quadro completo delle attività svolte ed in corso di svolgimento e dello stato di funzionamento ed osservanza del Modello. In tali occasioni l'Organismo porta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società anche eventuali lacune del Modello adottato, fornendo suggerimenti su eventuali azioni di modifica e/o integrazione dello stesso.

L'Organismo di ECO.RA.V. può inoltre essere convocato dagli organi di amministrazione e di controllo della Società ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione dei reati presupposto presi in considerazione dal Modello della Società.

Inoltre, l'Organismo di ECO.RA.V. può riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo riporta a tali Organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità al Sistema disciplinare aziendale.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

el Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

4.1.4 Indipendenza

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi

modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

alla prima occasione utile.

V. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Selezione e formazione del personale

L'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

La conoscenza da parte di tutti gli Esponenti aziendali, i Dipendenti ed i Collaboratori di ECO.RA.V. dei principi, delle disposizioni, delle procedure cautelari e dei documenti richiamati nel Modello organizzativo della Società, complessivamente inteso, e nel Codice Etico rappresentano elementi di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello stesso.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti che hanno il compito di: (i) promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice Etico della Società nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti ivi riportati e (ii) promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sui contenuti del SGI di ECO.RA.V. e sulle procedure cautelari di riferimento, sulla normativa che regola l'attività dell'azienda, sulle norme comportamentali da osservare e sui principi generali e specifici di controllo adottati dalla Società.

In particolare, la Società:

- a) condivide con il personale, anche in fase di selezione, i valori espressi dal presente Modello e dal Codice Etico della Società ed il dovere di osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti informativi e formativi:
 - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso), in aula o in modalità *e.learning*, con verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti e - in sede di prima applicazione del Modello - a tutti i dipendenti, con obbligo per gli stessi di sottoscrivere una dichiarazione di impegno ad osservare i contenuti del Modello e dei principi del

Codice Etico della Società;

- seminari di aggiornamento mediante l'introduzione – anche - di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni nelle bacheche aziendali.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: (i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Ai nuovi Dipendenti verrà consegnata (o, comunque, messa a disposizione), all'atto dell'assunzione, una copia del Modello e del Codice Etico della Società. Tali documenti sono altresì disponibili e visibili sul sito web di ECO.RA.V. come anche presso le bacheche aziendali.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche sostanziali apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di docenti esperti in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001 e, in particolar modo, visti i reati presi in considerazione dal Modello di ECO.RA.V., nelle materie che fanno capo alla salute e sicurezza sul lavoro e all'ambiente.

L'Organismo di Vigilanza ha pieno accesso alle evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione del personale aziendale a detti interventi formativi.

5.2 Selezione e informazione di Consulenti e Partner

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo di ECO.RA.V. è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello e del Codice Etico della Società non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di Dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, ECO.RA.V. adotta criteri di selezione di Consulenti e di *Partner* volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica loro i principi ed i valori adottati dalla Società. Agli stessi verrà richiesto di sottoscrivere una dichiarazione con la quale attestano di essere a conoscenza dell'esistenza in ECO.RA.V. di un Modello organizzativo e di un Codice Etico con contestuale impegno, da parte loro, ad osservarne i contenuti per le parti che li riguardano direttamente.

5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con ECO.RA.V. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o *Partner*, svolgano attività di rilievo nelle "aree a rischio-reato" prese in considerazione dal Modello della Società.

A tal fine, ECO.RA.V. individua – di volta in volta – le modalità e gli strumenti di comunicazione che ritiene più funzionali per favorire la conoscenza di tali documenti da parte di questi ultimi, facendo loro sottoscrivere una dichiarazione con la quale attestano di essere a conoscenza dell'esistenza in ECO.RA.V. di un Modello organizzativo e di un Codice Etico con contestuale impegno, da parte loro, ad osservarne i contenuti per le parti che li riguardano direttamente.