

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/01
ECOLAB PRODUCTION ITALY S.R.L.
- RAMO D'AZIENDA DI ROZZANO -**

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IN DATA 25 MARZO 2020

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	10
1.1	LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	10
1.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	12
1.3	LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI	13
1.4	I PROVVEDIMENTI DI MAGGIOR RILIEVO: LA LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 E LA C.D. LEGGE ANTICAPORALATO. RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01	20
1.4.1.	<i>L'omicidio e le lesioni colpose</i>	20
1.4.2	<i>Le misure per il contrasto al lavoro Irregolare</i>	21
1.4.3.	<i>La C.D. "Legge Anticaporalato"</i>	24
1.5	LA C.D. DIRETTIVA PIF E IL PROSSIMO INSERIMENTO NEL CATALOGO DEI REATI 231 DI ALCUNI REATI TRIBUTARI	25
1.6	GLI INTERVENTI NORMATIVI PER IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE	26
1.6.1	<i>Misure per la lotta alla corruzione: la modifica di alcuni dei reati contro la P.A.</i>	26
1.6.2	<i>Le modifiche indirette collegate ai reati contro la P.A.</i>	27
1.6.3	<i>Le modifiche estranee alla macro area dei Reati contro la P.A.: la riforma della prescrizione e la trasparenza dei partiti e movimenti politici</i>	27
1.7	I REATI IN MATERIA AMBIENTALE	29
1.7.1	<i>I Reati Ambientali</i>	29
1.7.2	<i>I cc.dd. Ecoreati</i>	32
1.7.3	<i>La recente evoluzione in materia di tracciabilità dei rifiuti</i>	33
1.8	GLI INTERVENTI NORMATIVI REALIZZATI NEL BIENNIO 2017/2018: IN PARTICOLARE LA LEGGE N. 167 DEL 20 NOVEMBRE 2017 E I REATI LATU SENSU ATTINENTI ALLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI RAZZIALI, ETNICI, RELIGIOSI	35
1.8	LA TUTELA DEI DIPENDENTI IN CASO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI: IL C.D. "WHISTLEBLOWING"	36
1.9	LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	38
2	L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "ECOLAB PRODUCTION ITALY S.R.L."	41
2.1	LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO	41
2.2	STRUTTURA DEL MODELLO	44
2.3	MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E CODICE DI COMPORTAMENTO	46
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	47
3.1	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	47

3.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	48
3.3	ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	50
3.4	FLUSSI INFORMATIVI	51
4	METODOLOGIA SEGUITA NELLA PARTE SPECIALE ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
5	DIFFUSIONE DEL MODELLO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6	SISTEMA DEI POTERI E PROCEDURE AZIENDALI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
7	CERTIFICAZIONI GIÀ ESISTENTI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
8	I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001 ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9	REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .. ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.1	ART. 316-BIS C.P. - MALVERSAZIONE IN DANNO DELLO STATO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.2	ART. 316-TER C.P. - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI PUBBLICHE A DANNO DELLO STATO O DELL'UNIONE EUROPEA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.3	ART. 317 C.P. - CONCUSSIONE .	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.4	ART. 318 C.P. - CORRUZIONE PER L'ESERCIZIO DELLA FUNZIONE ..	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.5	ART. 319 C.P. - CORRUZIONE PER UN ATTO CONTRARIO AI DOVERI D'UFFICIO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.6	ART. 319-BIS C.P. - CIRCOSTANZE AGGRAVANTI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.7	ART. 319-TER C.P. - CORRUZIONE IN ATTI GIUDIZIARI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.8	ART. 319 QUATER C.P. - INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.9	ART. 320 C.P. - CORRUZIONE DI PERSONA INCARICATA DI PUBBLICO SERVIZIO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.10	ART. 321 C.P. - PENE PER IL CORRUTTORE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.11	ART. 322 C.P. - ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.12	ART. 322-BIS 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 O DI ASSEMBLEE PARLAMENTARI INTERNAZIONALI O DI ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI E DI FUNZIONARI DELLE COMUNITÀ EUROPEE E DI STATI ESTERI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.13	ART. 346-BIS C.P. -TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.14	ART. 640 C.P. COMMA 2 N. 1 - TRUFFA AI DANNI DELLO STATO REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.15	ART. 640-BIS - TRUFFA AGGRAVATA PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.16	ART. 640-TER - FRODE INFORMATICA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
10	PROTOCOLLI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- 10.1 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI I REATI CONTRO LA P.A. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 10.2 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11 I REATI SOCIETARI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.1 ART. 2621 C.C. - FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.2 ART. 2621 - BIS C.C. FATTI DI LIEVE ENTITA' **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.3 ART. 2621 - TER C.C. NON PUNIBILITÀ PER PARTICOLARE TENUITA' **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.4 ART. 2622 C.C. - FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI DELLE SOCIETÀ QUOTATE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.5 ART. 2625 C.C. - IMPEDITO CONTROLLO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.6 ART. 2626 C.C. - INDEBITA RESTITUZIONE DEI CONFERIMENTI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.7 ART. 2627 C.C. - ILLEGALE RIPARTIZIONE DEGLI UTILI E DELLE RISERVE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.8 ART. 2628 C.C. - ILLECITE OPERAZIONI SULLE AZIONI O QUOTE SOCIALI O DELLA SOCIETÀ CONTROLLANTE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.9 ART. 2629 C.C. - OPERAZIONI IN PREGIUDIZIO DEI CREDITORI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.10 ART. 2629 BIS C.C - OMESSA COMUNICAZIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.11 ART. 2632 C.C. - FORMAZIONE FITTIZIA DEL CAPITALE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.12 ART. 2633 C.C. - INDEBITA RIPARTIZIONE DEI BENI SOCIALI DA PARTE DEI LIQUIDATORI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.13 ART. 2636 C.C. - ILLECITA INFLUENZA SULL'ASSEMBLEA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.14 ART. 2637 C.C. - AGGIOTAGGIO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.15 ART. 2638 C.C. - OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DELLE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.16 LA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012 N.° 190 E IL REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI, ALLA LUCE DELLA NOVELLA DEL 2017 **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 12 PROTOCOLLI.....** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 12.1 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 12.2 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 13 REATI CONTRO IL PATRIMONIO: RICICLAGGIO, RICETTAZIONE E IMPIEGO DI PROVENTI DA ILLECITO NONCHÉ AUTORICICLAGGIO** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 13.1 ART.648-BIS. - RICICLAGGIO ... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 13.2 ART. 648 C.P. – RICETTAZIONE. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 13.3 ART. 648-TER. - IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

- 13.4 ARTICOLO 648 - TER.1 – AUTORICICLAGGIO. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 14 PROTOCOLLI**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 14.1 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 14.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI CONTRO IL PATRIMONIO
ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 14.3 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 15 VIOLAZIONE DELLE NORME IN TEMA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 15.1 ART.589 - OMICIDIO COLPOSO . **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 15.2 ART. 590 - LESIONI PERSONALI COLPOSE**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 16 PROTOCOLLI**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 16.1 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 16.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 16.3 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 17 CRIMINALITÀ INFORMATICA**... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 18 PROTOCOLLI**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 18.1 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 18.2 PROCEDURE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 19 DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D'AUTORE**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 20 PROTOCOLLI**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 20.1 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 20.2 PROCEDURE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 21 I REATI AMBIENTALI** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 21.1 I COSIDDETTI REATI AMBIENTALI- ANALISI DELLE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO AMBIENTALE ALL'INTERNO DELLE SOCIETA'**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 21.1.1 Art. 137, D. Lgs. 152/2006..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.2 Art. 256 D. Lgs. 152/2006..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.3 Art. 257, co.1,2, D. Lgs. 152/2006 **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.4 Art. 258 co. 4., D. Lgs. 152/2006**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.5 Artt. 259, co.1 e 260 co.1,2, D. Lgs. 152/2006 **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.6 Art. 260 Bis, co. 6,7,8, D. Lgs. 152/2006.. **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.7 Art. 279, co.5 D. Lgs. 152/2006 . **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.8 Artt. 1 co.2 ; 2, co.1 e 2; 6 co. 4, Legge 150/1992.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1.9 Art. 3, co.7, Legge 549/1993..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

21.1.10 Artt. 8, co.1,2 e 9 co. 1,2 D. Lgs. 202/2007 . **Errore. Il segnalibro non è definito.**

21.2 I CC.DD. ECOREATI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

21.2.1 Art. 452-bis c.p. Inquinamento ambientale **Errore. Il segnalibro non è definito.**

21.2.2 Art. 452-quater c.p. Disastro ambientale . **Errore. Il segnalibro non è definito.**

21.2.3 Art. 452-quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente**Errore. Il segnalibro non è definito.**

21.2.4 Art. 452-sexies c.p. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività **Errore. Il segnalibro non è definito.**

21.2.5 Art. 452-septies c.p. Impedimento del controllo .. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

22 ALTRE DISPOSIZIONI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

23 PROTOCOLLI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

23.1 OBBLIGHI E PROCEDURE..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

23.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI AMBIENTALI**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

23.3 OBBLIGHI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

24 LA DIRETTIVA PIF ED IL CONSEGUENTE INGRESSO NEL NOVERO DEI "REATI PRESUPPOSTO" DI CUI AL D.LGS. 231/01 DEI REATI TRIBUTARI .. ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

24.1 IL DEFINITIVO SUPERAMENTO DELLA POSIZIONE DELLA GIURISPRUDENZA SULLA NON RICONDUCIBILITA' DEI REATI TRIBUTARI ALL'INTERNO DEL D. LGS. 231/01 **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

24.2 LE FATTISPECIE TRIBUTARIE DI PRESUMIBILE PROSSIMA INCLUSIONE**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

25 ALTRI REATI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

25.1 INTRODUZIONE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

25.2 DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA E DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

25.3 REATI CONTRO LA PERSONA E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO RICHIAMATI DAL D. LGS. 231/2001**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

25.4 REATI TRANSNAZIONALI ED INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

PER I CITATI REATI TRANSNAZIONALI NONCHÉ DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA VALGONO LE SEGUENTI CONSIDERAZIONI. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

25.5 REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

PER I CITATI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE VALGONO LE SEGUENTI CONSIDERAZIONI. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

25.6 DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

PER I CITATI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA VALGONO LE SEGUENTI CONSIDERAZIONI. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

26 IL WHISTLEBLOWING E LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

ALLEGATO I - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA **55**

ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	55
ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	56
ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ	57
ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	58
ARTICOLO 5) PRESIDENZA, SEGRETERIA E ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	59
ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	60
ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	61
ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	62
ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ..	64
ARTICOLO 10) SCIoglimento DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	66
ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO	67
ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI	68

ALLEGATO II - CODICE DI COMPORTAMENTO **70**

1. PREMESSA	70
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE	71
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	72
4. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO	73
4.1 Principi fondamentali	73
4.2 Obiettività e imparzialità	74
4.3 Riservatezza delle informazioni	75
5. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI	76
6. GOVERNANCE	77
7. CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE	78
8. RAPPORTI CON I TERZI.....	79
9. TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE..	80
10. TUTELA DELL'AMBIENTE.....	81
11. SISTEMA DISCIPLINARE.....	82

ALLEGATO III - SISTEMA DISCIPLINARE **84**

1. PRINCIPI GENERALI	84
2. SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE	85
2.1 Presupposti.....	85

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	86
3.1. <i>Principi Generali</i>	86
3.2 <i>Regole Attuative</i>	87
3.3 <i>Sanzioni per il personale dirigente</i>	89
3.4 <i>Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci</i>	90
3.5 <i>Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi</i>	91

MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.231/01

- PARTE GENERALE -

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 231 in data 8 giugno 2001 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, su delega della Legge 29 settembre 2000 n.300, e vigente dal 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione ove coinvolti funzionari della Comunità Europea o di altri Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

E' stato, in tal modo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa - di fatto sostanzialmente penale - a carico degli enti: la disciplina è infatti applicabile *"agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*, per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in possesso di determinati requisiti. Viene in tal modo sancita per la prima volta, ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai suoi rappresentanti, manager e dipendenti. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Sotto il profilo soggettivo deve, infatti, trattarsi di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società / enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; oppure
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti; ovvero
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

Per espressa previsione legislativa, infatti, il D. Lgs. 231/01 trova applicazione solo in caso di commissione di taluno dei prescritti reati se commessi da *"soggetti in posizione apicale"* (amministratori, direttori generali, soggetti comunque preposti a sedi secondarie o rami d'azienda purché dotati di autonomia finanziaria e funzionale) anche se tale posizione di vertice sia di mero fatto, ovvero da *"persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati"*.

Infine, requisito necessario per la responsabilità dell'Azienda è la commissione del reato e che il medesimo sia stato realizzato *"nell'interesse o a vantaggio della società stessa"*.

La responsabilità dell'ente così individuata si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale del reato, e sussiste anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione.

Ricorrendo i citati presupposti, soggettivi ed oggettivi, la competenza all'accertamento del reato - ove commesso - ed all'irrogazione delle relative sanzioni in capo alla società, spetta al giudice penale.

Le sanzioni applicabili sono di varia natura: pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per le sanzioni pecuniarie la concreta applicazione avviene mediante un sistema di quote, il cui importo è stabilito in relazione a determinati parametri, tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. L'importo di una quota varia da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. La determinazione in concreto dell'importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l'ente l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

- a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante od in presenza di vantaggio minimo per la società e di un danno di particolare tenuità;
- b) da un terzo alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente abbia provveduto a:

- integrale risarcimento del danno;
- rimozione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero attuazione di misure idonee e a tal fine;
- immediata implementazione ed adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente, onde evitare la reiterazione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

E' altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche.

Parimenti, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede una speciale causa esimente dal procedimento penale, e dalla conseguente responsabilità, per la società. Pertanto, seppure la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto avvenga ad opera di un dipendente, l'Azienda è comunque esente da responsabilità ove dimostri:

- l'adozione e l'effettiva attuazione ex ante, di un Modello di Organizzazione e di Gestione dotato di sufficiente idoneità preventiva nei confronti dei reati della specie di quello verificatosi;
- l'effettiva esistenza di un organo ad hoc ("Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") investito di sufficiente ed autonomi poteri ispettivi, deputato alla vigilanza, all'applicazione ed alla manutenzione di tale Modello;
- la commissione del reato da parte del dipendente – autore materiale – avvenuta con volontaria e fraudolenta elusione delle regole sancite nel Modello, tale da non essere imputabile ad un'omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Tale efficacia esimente tutela anche dalla responsabilità per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ove l'azienda - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini della predetta valenza esimente, il modello predisposto dovrà contemplare i seguenti elementi:

- la "mappatura" delle aree/processi c.d. sensibili mediante l'individuazione delle "aree a rischio di reato" ossia le aree potenzialmente suscettibili di verifica dei reati previsti;
- la previsione, nelle suddette aree, di specifici protocolli preventivi di informazione e formazione, nonché di elaborazione ed attuazione delle decisioni correttive in caso di verifica di ipotesi criminose;
- la definizione di modalità gestionali, con particolare riguardo all'aspetto economico-finanziario, idonee ad evitare situazioni a rischio 231;
- la previsione all'interno dell'azienda/ente, di appositi canali di comunicazione da parte e nei confronti dell'O.d.V.;
- la definizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la modifica del Modello ed il ripristino delle condizioni di validità a seguito di violazioni, ovvero in presenza di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Il disposto del citato articolo 6 e la ricordata efficacia esimente vanno, altresì, letti in combinato con quanto previsto dall'art. 26 Decreto che, in materia di "Delitti tentati", sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal modo si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

1.3 LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI

A partire dalla sua originaria introduzione il legislatore è intervenuto più volte sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.

Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di reati al cui interno, oltre alle tradizionali ipotesi di reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, sono altresì contemplate fattispecie in materia di abusi di mercato e reati societari, di delitti contro l'ordine pubblico (i reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, introdotti mediante recepimento della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"); i reati contro il patrimonio (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); i reati contro l'incolumità fisica (con la Legge 6 febbraio 2006 n.38 in tema di "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"), i reati di immigrazione clandestina previste dal D. Lgs. 286/1998 c.d. Testo Unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero; i reati contro la sicurezza previsti con la Legge 123/2007 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"); i reati contro la sicurezza delle reti informatiche (reati c.d. di criminalità informatica).

Il descritto quadro deve essere completato con quanto contenuto nel c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza" (Decreto Legislativo n.81, emanato in data 9 aprile 2008 e da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106) il quale all'art. 30, comma 1, effettua un richiamo formale alla disciplina in discorso, prevedendosi che:

<<Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a 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, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.>>*

Viene in tal modo confermata, di fatto, la necessità per ogni azienda, in specie se dotata di apparati produttivi e/o industriali, di conformarsi al dettato ex D. Lgs.231/01, adottando quindi un valido modello organizzativo deputato (anche) alla gestione e contenimento dei rischi legati all'area della

sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale estensione normativa impone altresì di dare conto all'interno del *Modello 231* di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza così da armonizzarne i contenuti. Successivamente, nel biennio 2014 - 2015, mediante diversi provvedimenti legislativi modificativi dell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/01, il catalogo dei cc.dd reati presupposti si arricchisce di ulteriori figure di reato, alcune del tutto nuove ed altre ripristinate e / o estese nella loro portata applicativa. In particolare si tratta di:

- Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, che ha inserito nel Codice Penale il nuovo articolo 648-ter n.1), con conseguente introduzione di un'autonoma figura di reato: il delitto di c.d. "autoriciclaggio";
- Legge n. 68 del 28 maggio 2015, in vigore dal 29 maggio 2015, recante nuove ipotesi di delitti in materia ambientale (i cc.dd. "ecoreati");
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, in vigore dal 14 giugno 2015, la quale oltre ad apportare modifiche - soprattutto di tipo quantitativo - a diverse norme in tema di reati contro la P.A. e di associazione di tipo mafioso, ripristina la punibilità del falso in bilancio (rubricato "*False comunicazioni sociali*").

Nel 2016 la Legge 29 ottobre n. 199 inserisce nel catalogo dei cc.dd. reati presupposto una nuova figura di reato contro la personalità individuale: il delitto di "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*", volto al contrasto del cosiddetto "caporalato" con conseguente modifica del testo dell'art. 603 bis c.p. - originariamente introdotto con il D.L. 138/2011 poi convertito in Legge n.148 del 2011.

Anche gli anni 2017 / 2018 offrono spazio per molteplici interventi del legislatore, diretti ancora una volta all'allargamento del perimetro applicativo del *Decreto 231*.

In specie ciò avviene mediante:

- riformulazione del delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), affiancato dalla nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), ad opera del D. Lgs. n.38 del 15 marzo 2017;
- introduzione di nuove sanzioni, sia pecuniarie che interdittive, comminate per i reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento di immigrazione clandestina ad opera della Legge 17 ottobre 2017, n.161, recante modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione (già contemplate ex D.Lgs. n. 159/2011) nonché al codice penale ed al codice di procedura penale unitamente alla delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate;
- introduzione dell'obbligo, anche nel settore privato, di tutela dei dipendenti che effettuino "*segnalazioni di reati o irregolarità*" di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, mediante Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Legge sul c.d. *whistleblowing*);
- inserimento all'interno dell'articolo 25-terdecies del D.Lgs.231/01 di un nuovo Titolo, rubricato "*Razzismo e xenofobia*" ad opera della Legge 20 novembre 2017, n. 167 recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*" che estende la responsabilità degli enti a diverse fattispecie incentrate sull'incitamento, la discriminazione e la violenza, ovvero la loro propaganda o istigazione, per

motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, con previsione di sanzioni sia pecuniarie che interdittive;

- abrogazione di alcuni reati ambientali di cui al D. Lgs. 152/06 (c.d. T.U.A.) con traslazione delle relative disposizioni direttamente all'interno del Codice Penale, ad opera del D.Lgs. 1 marzo 2018, n.21, recante "*Disposizioni attuative del principio di delega della riserva di codice nella materia penale*";
- abrogazione ad opera dell'articolo 6 del Decreto Legge n.135 del 2018 (c.d. Decreto Semplificazioni) del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), con decorrenza 1 gennaio 2019. Di conseguenza sono abrogate o modificate nella parte che lo riguardano tutte le altre norme (ad es. quelle contenute nel D.Lgs. 152/06 "*Testo Unico Ambientale*").

Infine, con il provvedimento di gennaio 2019, c.d. Legge "Spazza corrotti", il Governo prosegue il cammino intrapreso nel 2012 con l'introduzione di misure per il contrasto alla corruzione, mediante un intervento normativo che opera su più livelli:

- sul piano sostanziale si segnala l'introduzione e/o la riformulazione di fattispecie di reato;
- sul piano processuale la riformulazione, tra l'altro, della prescrizione e dell'inserimento di misure per agevolare le indagini.

Devono altresì aggiungersi alcuni reati tributari in tema di cc. dd. Frodi IVA il cui recepimento, mposto dalla Direttiva Comunitaria (c.d. Direttiva PIF), è fissato al mese di luglio 2019. Si rinvia allo specifico paragrafo di cui *infra*.

A seguito dei menzionati, ripetuti, interventi normativi il novero dei potenziali ambiti di rischio per le società si è profondamente ampliato, a dimostrazione dell'incessante estensione dei reati presupposto della responsabilità *ex 231*. Il dato di esperienza - desumibile da una produzione normativa che dal 2001 ad oggi non ha conosciuto soluzione di continuità - è riprova di un ormai consolidato *modus operandi* del legislatore, teso ad inserire nel testo del D. Lgs. 231/01 ogni fattispecie di reato (nuova o riformata) portatrice di un elevato allarme sociale, rispetto al quale l'allargamento della responsabilità amministrativa viene inteso come principale strumento di contrasto.

Rinviando fin d'ora alla **Parte Speciale** per il dettaglio della relativa analisi, già in tale sede tuttavia è opportuno sottolineare la pericolosità di alcune delle menzionate ipotesi criminose, tese all'occultamento dei proventi derivanti da crimini propri in precedenza commessi (c.d. autoriciclaggio) ovvero alla creazione di una provvista di denaro, i cc.dd. fondi neri, da utilizzare per il perseguimento di scopi più o meno leciti ma comunque in modo occulto ed in violazione delle norme di trasparenza dettate in tema di tenuta delle scritture contabili (false comunicazioni sociali). O ancora, soprattutto con riguardo alle imprese operanti nel comparto industriale, le temibili ricadute applicative in materia di delitti ambientali ovvero in materia di violazione delle normativa antinfortunistica, la cui verifica può dar luogo oltre che all'irrogazione di severe sanzioni anche ad un danno reputazionale spesso non reversibile. Inoltre la presenza di frequenti contatti con soggetti della P.A., ad esempio in occasione di verifiche condotte sulle attività di stabilimento, rende

di attuale interesse un'analisi volta a garantire la trasparenza e correttezza delle modalità di gestione del contatto.

A seguito, quindi, delle integrazioni succedutesi fino ad oggi, dal punto di vista oggettivo la responsabilità diretta dell'azienda deriva direttamente da una vasta quanto eterogenea compagine di reati classificabili nelle macro-aree di seguito elencate:

- Reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, nel testo come modificato prima dalla Legge 190/2012 quindi dalla Legge n. 69/2015 e, da ultimo, dalla recente Legge n.3/2019 c.d. "Legge spazza corrotti". In particolare con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012) il Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, all'esito del quale sono state modificate talune fattispecie ed introdotte delle novità. L'intervento normativo, frutto di un lungo ed articolato procedimento legislativo, ha soprattutto l'esplicito fine di corrispondere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così alla mancata attuazione delle medesime da parte delle rispettive leggi di ratifica (l. 3 agosto 2009, n. 116 e l. 28 giugno 2012, n. 110). I successivi interventi normativi del 2015 e 2019 hanno invece operato un generale inasprimento sanzionatorio mediante innalzamento delle pene edittali precedentemente previste, nonché la riformulazione dell'art. 346 bis c.p. "*Traffico di Influenze Illecite*" che incrimina condotte strumentali alla realizzazione di futuri accordi illeciti con soggetti espressione della Pubblica Amministrazione, facendosi dare o promettere per sé o altri, denaro o altre indebite utilità come prezzo della propria mediazione. Per il dettaglio dei citati provvedimenti, inclusa la novella del 2019, si rinvia alla **Parte Speciale**.

Pertanto il vigente quadro dei reati contro la P.A. comprende le seguenti fattispecie:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art.318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (319 bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione per la corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- truffa - in danno dello Stato - (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter c.p.).

▪ Reati in materia societaria

Si tratta di un gruppo di reati societari introdotti direttamente nel corpus del Codice Civile a seguito del D. Lgs.61/02, successivamente sostituiti e / o modificati con Legge n. 69/2015 nonché ampliati onde ricomprendervi anche il reato di falso in bilancio. Il recente intervento del 2019 con la legge c.d. "Spazza - corrotti" ha altresì apportato modifiche al perimetro della corruzione tra privati.

Pertanto detta macro-area attualmente annovera le seguenti ipotesi criminose:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (2621 bis c.c.);
- non punibilità per particolare tenuità (2621 ter c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate(art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto ex art. 173-bis T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 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);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.).

Sono inoltre richiamate anche talune specifiche fattispecie di reato penale-societario previste dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, tra cui:

- Abuso di informazioni privilegiate;
- Manipolazione del mercato.

▪ Reati contro la personalità e l'incolumità individuale previsti dal Codice Penale, nel testo modificato da ultimo con le novelle del 2016 (Legge n. 41/2016 introduttiva del c.d. omicidio stradale; Legge n.199/2016 contro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro):

- art. 600 e ss. contenenti il divieto di mutilazione degli organi genitali femminili;
- artt. 582 e 583 in materia di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti dalla violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ex Legge 123/2007;
- fattispecie di immigrazione clandestina (ex art. 5 dellaL.123/2007);
- art. 603 bis c.p., introdotto per il contrasto al fenomeno del c.d. "caporalato" dal D.L. 138/2011 convertito in Legge n.148 del 2011, modificato con Legge n.199/2016.

- Reati contro il patrimonio, previsti dagli artt. 648 e ss. del Codice Penale come modificati dalla Legge 186/2014:
 - ricettazione;
 - riciclaggio;
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
 - c.d. autoriciclaggio.

- Reati di c.d. criminalità informatica previsti dalla Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 ed in base al quale sono stati modificati numerosi articoli del Codice Penale.

- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies, della Legge 633/1941) alcuni dei quali modificati dalla Legge 167/2017.

- Reati di impatto ambientale, precisamente:
 - art.727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);
 - art.733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat);
 - art.29 quater decies D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di attività industriali);
 - art.137 D. Lgs.152/06 (Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali);
 - art.256 D. Lgs.152/06 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata);
 - art.257 D. Lgs.152/06 (Bonifica dei siti);
 - art.258 D. Lgs.152/06 (Falsità nei certificati);
 - art.259 D. Lgs.152/06 (Traffico illecito di rifiuti);
 - art.260 bis D. Lgs. 152/06 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti);
 - art.279 D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di stabilimento);
 - art.1 L.150/92 (Traffico non autorizzato di esemplari);
 - art.2 L.150/92 (Incolumità esemplari);
 - art.3 bis L.150/92 (Falsificazione certificati);
 - art.3 L.549/1993 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
 - 8,9 D. Lgs.202/07 (Inquinamento doloso; Inquinamento colposo);
 - art. 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti) che ha abrogato e sostituito il precedente art.260 D. Lgs.152/06.

Ai suesposti reati si aggiungono.

- Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente a seguito della novella realizzata con Legge n.68 / 2015
 - inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (art. 452 – sexies c.p.).

- Reati in materia di falsificazione nummaria
 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D. Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350 inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - Delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (art. 452 – sexies c.p.).

- Delitti contro l'industria ed il commercio
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

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

- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o da leggi speciali.

- Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale.
 - Reati latu sensu attinenti alla discriminazione per motivi razziali, etnici, religiosi di cui alla recente L. 167/2017, quali:
 - i reati di razzismo e xenofobia;
 - il reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.

- Il descritto quadro deve essere infine integrato con la figura del c.d. "whistleblowing" di cui alla Legge 179/2017 che, pur non introducendo alcun nuovo delitto, pone tuttavia in capo alle società uno specifico obbligo di condotta consistente nella previsione di un'adeguata tutela per le eventuali segnalazioni aventi ad oggetto condotte infedeli tenute da un dipendente, effettuate ad opera di altro dipendente.

1.4 I PROVVEDIMENTI DI MAGGIOR RILIEVO: LA LEGGE 3 AGOSTO 2007 N.° 123 E LA C.D. LEGGE ANTICAPORALATO. RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01

Per il dettaglio dell'analisi riguardante la concreta portata applicativa delle singole fattispecie all'Azienda si rinvia alla Parte Speciale.

Si evidenzia, tuttavia, fin d'ora la rilevanza di alcuni dei numerosi interventi legislativi susseguitisi nel tempo che, di fatto, sottendono la cogenza del D. Lgs. 231/01. Difatti l'eterogeneità degli ambiti coinvolti dai suddetti interventi è di così ampio spettro che nessuna realtà aziendale può attualmente ritenersi implicitamente esentata dall'osservanza delle previsioni di cui al Decreto, e pertanto dall'implementazione al proprio interno di un valido *Modello 231*; questa infatti appare la naturale conclusione della ricordata evoluzione del *modus operandi* del legislatore nazionale.

1.4.1. L'omicidio e le lesioni colpose

La 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 delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro*", nel configurare due nuovi *reati-presupposto* all'interno della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, dà attuazione all'art. 11, c. 1, lett. c) della legge 29 settembre 2000, n. 300 Legge Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

Tale Legge Delega impone la previsione di misure volte a far valere "*la responsabilità (dell'ente) in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli 589 e 590 del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*".

Con tale intervento, quindi, fanno ingresso nell'impianto 231 due fattispecie particolarmente gravi: omicidio colposo e lesioni colpose, gravi o gravissime, ora previsti come *reati-presupposto* se commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Mediante tale intervento normativo è stato, pertanto, creato un raccordo anche con il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs.81/08) che all'articolo 300, "*Modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*", prevede espressamente le sanzioni irrogabili alla società in caso di verificazioni di infortuni sui luoghi di lavoro da cui derivino morte o lesioni.

Quanto alla compatibilità tra le nuove ipotesi criminose ex Legge 123/2007 ed i presupposti oggettivi della responsabilità dell'ente descritti ex D. Lgs. 231/01, occorre valutare la sussistenza del necessario coordinamento tra uno dei presupposti fondamentali per il sorgere della responsabilità dell'ente - ovvero che il reato sia commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo - e la struttura stessa dei nuovi illeciti penali introdotti.

Difatti, sebbene sia difficile ipotizzare che un omicidio colposo o delle lesioni personali colpose siano state commesse direttamente a vantaggio oppure nell'interesse dell'ente, questi può indirettamente

trarre un vantaggio od avere interesse a non impiegare risorse economiche in materia di sicurezza sul lavoro.

L'art. 5 della L. 123/2007 esige però soltanto che il reato, di omicidio e di lesioni colpose, sia stato commesso nell'interesse dell'ente od a suo vantaggio, a riprova della portata generale del nuovo precetto. Sarà dunque possibile ritenere la presenza di tali requisiti quando la violazione delle norme antinfortunistiche sia finalizzata ad un risparmio economico o anche semplicemente di tempi.

L'impatto di tale complesso intervento normativo è senz'altro considerevole per una serie di fattori. Anzitutto, per la prima volta è prevista la punibilità degli enti (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo, mentre sino ad oggi il presupposto per la configurabilità di tali reati era la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa). Inoltre, la nuova norma amplia in modo molto considerevole la platea delle imprese per le quali diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo redatto secondo i canoni del D. Lgs. 231/01. Poiché infatti tutte le imprese soggiacciono alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle nuove disposizioni, appare necessario che della sua attuazione si dia conto all'interno del Modello medesimo. A tal proposito risulta evidente che l'impatto sarà maggiore per gli enti che presentino un maggior rischio di infortuni in funzione delle tipologie di lavori eseguiti (si pensi, ad esempio, alle realtà di tipo industriale, alle imprese edili, alle attività connesse alla logistica etc.).

Il predetto ampliamento dei reati presupposto comporta infine un'estrema estensione delle aree di rischio da analizzare: qualsiasi violazione delle numerose norme in tema di sicurezza sul lavoro che comporti in concreto un infortunio grave può infatti - in ipotesi - condurre all'applicazione del Decreto.

Nell'ambito dell'impianto ex D. Lgs.231/01 occorre, quindi, dar conto di tutte le attività già svolte in ambito di sicurezza, armonizzandone i contenuti rispetto a quanto richiamato dal D. Lgs. 231/01, focalizzandosi in particolare sull'efficacia del processo di valutazione dei rischi, così come formalizzato nel *'Documento di Valutazione dei Rischi'*, nonché sulla successiva fase di verifica dell'effettiva attuazione delle disposizioni definite.

1.4.2 Le misure per il contrasto al lavoro Irregolare

Inoltre, sempre con la citata Legge. 3 agosto n.° 123 / 2007, sono state introdotte alcune disposizioni di immediata attuazione, tra le quali assume uno specifico rilievo quella concernente il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

In specie l'art. 5 della L.123/2007 introduce *"disposizioni per il contrasto al lavoro irregolare"* (relative al "lavoro nero" o "reiterate violazioni relative all'orario di lavoro").

Si tratta di disposizioni volte al contrasto del lavoro irregolare, originariamente in vigore per l'attività edilizia (ai sensi dell'art. 36-bis del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 c.d. "Decreto Bersani") ma poi estese a tutte le altre attività (quali industria, commercio, Pubblica Amministrazione, trasporti, servizi).

L'art. 5 della citata L. n.° 123 / 2007 introduce la possibilità, da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro, nonché del personale ispettivo delle AA.SS.LL., di adottare a meri fini cautelari "provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale", in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e prevenzionistica. Tra le novità di rilievo vi è la possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e di salute nel lavoro. Tale provvedimento può dunque essere irrogato nei confronti del Datore di Lavoro / imprenditore, nell'ambito di qualsiasi tipo di attività. Quanto all'individuazione della nozione di "attività imprenditoriale" la stessa è da intendersi riferita alla specifica "unità produttiva", rispetto alla quale pertanto vanno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento, che circoscritti gli effetti interdittivi dello stesso.

Rientrano tra i presupposti del provvedimento anche le seguenti differenti ipotesi:

- occupazione di manodopera "in nero", in percentuale superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati, dovendosi intendere nel computo della percentuale di lavoratori "in nero" anche il personale extracomunitario clandestino (rispetto al quale trova peraltro applicazione la c.d. massimizzazione di cui al citato art. 36 bis della Legge n. 223/2006);
- la violazione reiterata delle regole in materia di riposi e superamento dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Tali disposizioni sanzionatorie, punite con le pene più gravi sia di carattere detentivo che pecuniario, irrogate a carico dei responsabili aziendali costituiscono dunque le "gravi violazioni" cui fa riferimento il Legislatore e la cui commissione può comportare l'emanazione del provvedimento di sospensione. Deve inoltre essere necessariamente presente anche l'ulteriore requisito della "reiterazione" dell'illecito, da intendersi come "recidiva aggravata", cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Oggetto del provvedimento di sospensione è l'immediata cessazione dell'attività di impresa, ad eccezione delle sole operazioni strettamente necessarie all'eliminazione delle violazioni oggetto di accertamento. L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p., il quale punisce "chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene" con l'arresto sino a tre mesi o l'ammenda sino ad € 206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass., sez. III, 17 novembre 1960 e Cass., sez. III, 14 febbraio 1995 n. 3375). Ai fini della revoca del provvedimento lo stesso art. 5, comma 2, della citata Legge n.° 123/2007 stabilisce che "è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...):

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di

cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, rispetto a quelle di cui al comma 3, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate."

In particolare, per quanto attiene al presupposto relativo alla regolarizzazione dei lavoratori "in nero", oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi (ove sia scaduto il periodo di paga), è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D. Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove ne sussistano i presupposti) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nonché alla fornitura degli eventuali dispositivi di protezione individuale.

Quanto invece al "ripristino delle regolari condizioni di lavoro", nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, considerate le finalità di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori presidiata da tali istituti, si ritiene che detta regolarizzazione – anche in riferimento alla sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili – presupponga la fruizione di eventuali riposi compensativi o – almeno – nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo.

Detta programmazione dovrà essere trasmessa unitamente all'istanza di revoca del provvedimento di sospensione alla Direzione provinciale del lavoro competente.

In ambedue i casi indicati, comunque, la revoca del provvedimento è altresì subordinata al pagamento di una sanzione amministrativa "aggiuntiva" rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate (non soltanto riferite all'occupazione di lavoratori "in nero" o alle violazioni in materia di tempi di lavoro).

La quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate. Il pagamento della sanzione aggiuntiva costituisce condizione per la revoca del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia, considerata la modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 da parte della comma 5 della normativa in esame.

Ove il provvedimento di sospensione sia intervenuto per la violazione della normativa antinfortunistica, inoltre, la revoca può essere disposta dall'autorità giudiziaria a seguito della verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere anche il pagamento dell'importo della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della Legge. 758/1994, in quanto ciò che rileva è la mera reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

Viene infine riconosciuta la possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa mediante un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità della Direzione Provinciale del Lavoro di revocare il provvedimento di sospensione in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 *quinquies* e 21 *nonies* della Legge n. 241/1990.

1.4.3. La C.D. "Legge Anticaporalato"

Nella medesima direzione, orientata al contrasto del lavoro irregolare, si indirizzano il recente intervento del legislatore nazionale realizzato con Legge 29 ottobre 2016 n.199, ancora una volta di ampliamento del perimetro applicativo già peraltro allargato con il D.L. 138/2011 poi convertito in Legge n.148 del 2011. Difatti già il D.L. 138/2011 aveva inserito nel Codice Penale, nel Titolo sui reati contro la personalità individuale, la nuova figura della "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" (art.603 bis c.p.) richiamata poi dall'articolo 25-quinquies, co. 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01 tra i cc.dd. "*reati presupposto*", fondanti la responsabilità delle persone giuridiche.

La novella del 2016 riscrive completamente tale delitto sia sul piano sanzionatorio che su quello dell'identificazione soggettiva: l'attuale formulazione costruisce il nuovo reato intorno alla figura del datore di lavoro, presumibile autore dello stesso nella maggioranza dei casi. Siffatta innovazione risulta di portata straordinaria rispetto al quadro previgente, nel quale la punibilità era prevista unicamente per l'intermediario, con evidente sacrificio dei principi di ragionevolezza e di eguaglianza. Quanto alle sanzioni l'attuale art. 603-bis c.p. punisce il datore di lavoro (e /o l'intermediario) sia con la pena detentiva (reclusione da uno a sei anni) che pecuniaria (multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato).

In aggiunta, nell'attuale formulazione l'uso della violenza e della minaccia per indurre il lavoratore a sottoporsi allo sfruttamento, non sono più elementi costitutivi della condotta ma costituiscono soltanto delle aggravanti. Al contrario ove il reo collabori con l'autorità giudiziaria e assuma una condotta ripristinatoria, o comunque volta ad arginare le conseguenze dannose della condotta posta in essere, beneficerà di speciali attenuanti.

L'efficacia della nuova disciplina è infine rafforzata da una serie di strumenti a disposizione della magistratura, operanti sia sul piano repressivo che special preventivo, quale ad esempio la confisca - anche per equivalente - dell'eventuale profitto derivante dallo sfruttamento del lavoro altrui.

1.5 LA C.D. DIRETTIVA PIF E IL PROSSIMO INSERIMENTO NEL CATALOGO DEI REATI 231 DI ALCUNI REATI TRIBUTARI

Già in passato gli aspetti finanziari e tributari erano stati, pur indirettamente, resi oggetto di considerazione da parte del legislatore sotto la lente speciale del *Decreto 231*.

Prima con la Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, introduttiva del reato di c.d. autoriciclaggio, e poi con la Legge n. 69 del maggio 2015 sul ripristino del reato di falso in bilancio sotto la rubrica "False comunicazioni sociali", si era infatti tentato di includere all'interno del perimetro del *Decreto 231*, almeno di riflesso, condotte illecite realizzate in ambito finanziario.

Nella sostanza, quindi, i reati tributari - pur formalmente estranei al novero dei reati presupposto previsti di cui agli artt. 24 ss. del D.Lgs. 231/01 - possono condurre all'applicazione della responsabilità amministrativa ove costituenti il fine illecito di un'associazione per delinquere, a carattere nazionale ovvero transnazionale, ovvero siano stati fonte dell'illecita provvista poi utilizzata mediante reinvestimento all'interno della società (c.d. autoriciclaggio) ovvero rappresentino il provento ottenuto mediante false dichiarazioni sociali. Tale atteggiamento, benchè sempre osteggiato da dottrina e giurisprudenza che, con la nota posizione espressa dalla Corte di Cassazione, avevano sempre negato la diretta riconducibilità delle fattispecie tributarie nell'alveo della responsabilità degli enti, è oggi confermato dal provvedimento assunto a livello europeo. Con l'approvazione in data 5 luglio 2017 della Direttiva 2017/1371 del Parlamento Europeo in materia di tutela penale degli interessi finanziari dell'Unione europea (*c.d. Direttiva PIF*) si è infatti imposto a carico dei singoli Stati Membri un "obbligo di criminalizzazione esteso nei confronti delle persone giuridiche con riferimento a tutte le ipotesi di reato (di natura fiscale / tributaria)" con una scadenza temporale ben precisa: 6 luglio 2019. Entro tale data quindi ciascuno Stato membro, inclusa l'Italia, dovrà adeguare il proprio sistema normativo, emanando un provvedimento attuativo di tale obbligo.

Si tratta in particolare di tutte quelle ipotesi di "reati gravi contro il sistema comune dell'IVA" dove ai fini della determinazione del concetto di gravità rilevano due elementi:

- il carattere transfrontaliero delle condotte illecite, che quindi devono coinvolgere due o più Stati membri dell'Unione;
- l'elevato ammontare del pregiudizio arrecato all'interesse finanziario dell'Unione Europea.

Tale provvedimento delinea chiaramente l'intento del legislatore comunitario: colpire tutte quelle costruzioni - più o meno complesse - realizzate tra società appartenenti al medesimo gruppo o comunque collegate, aventi sede in diversi Stati dell'Unione Europea, volte a realizzare un vantaggio fiscale mediante strategie di varia natura (finanziaria / commerciale / produttiva) di fatto comportanti un vantaggio fiscale, ad es. sotto forma di risparmio di imposta.

1.6 GLI INTERVENTI NORMATIVI PER IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 16 gennaio 2019 della La Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, recante le "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione e di trasparenza dei partiti e movimenti politici", è stato inserito l'ultimo tassello nel quadro della lotta ai fenomeni corruttivi, dilaganti nell'apparato pubblico. Tale provvedimento si colloca infatti nel solco già tracciato dalla Legge 190 del 2012, con cui il legislatore ha operato la prima riforma organica dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Il provvedimento del 2019, denominato "Spazza corrotti", consta di un unico articolo composto di 30 commi, al cui interno si rinvengono sia misure a contenuto sostanziale (fattispecie di reato) sia a contenuto procedurale (quale la riforma della prescrizione). L'ultima parte della legge è infine rivolta al tema della trasparenza di partiti e movimenti politici, con i relativi finanziamenti.

1.6.1 Misure per la lotta alla corruzione: la modifica di alcuni dei reati contro la P.A.

Il rafforzamento del contrasto ai reati contro la Pubblica Amministrazione, in specie di quelli in cui si realizza il mercimonio della pubblica funzione, si arricchisce di una serie di misure che portano all'inasprimento delle pene, sia quelle principali che quelle accessorie.

La modifica normativa oltre a prevedere l'aumento delle pene per alcuni reati (quale quello di corruzione per l'esercizio della funzione, ex art. 318 c.p.) pone altresì un collegamento, diretto o indiretto, con altre fattispecie di reato, anche estranee al novero dei cc.dd. reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01.

In particolare:

- nella corruzione per l'esercizio della funzione, ex art. 318 c.p., la fascia edittale passa da 1-6 anni a 3-8 anni;
- il millantato credito, in origine previsto dall'art. 346 c.p., viene abrogato come fattispecie autonoma di reato per essere "assorbito" all'interno del delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p. nuovo testo);
- appropriazione indebita, ex art. 646 c.p., che vede l'elevazione della pena della reclusione fino a 5 anni e della multa fino a 3.000 euro.

La novella aumenta altresì le pene accessorie con la previsione delle seguenti misure:

- incapacità perpetua di contrattare con la pubblica amministrazione ed interdizione dai pubblici uffici in caso di condanna superiore a 2 anni di reclusione (c.d. "Daspo per i corrotti");
- applicazione della misura interdittiva anche in via provvisoria (prima della condanna);
- riabilitazione condizionata al duplice requisito del decorso di un lasso di tempo (aumentato a 7 anni) ed alla prova di buona condotta tenuta dal condannato in modo effettivo e costante.

E' poi prevista una causa di non punibilità per chi collabora con la giustizia, purché vi sia confessione spontanea da parte dell'interessato prima di aver notizia delle indagini a proprio carico e comunque entro quattro mesi dalla commissione del reato.

1.6.2 Le modifiche indirette collegate ai reati contro la P.A.

La legge n. 3/2019 (“*Legge spazza corrotti*”) apporta modifiche anche al di fuori della categoria dei Reati contro la P.A., in particolare introducendo misure di natura processuale e / o penitenziaria finalizzate al potenziamento – anche sul piano delle indagini – del contrasto alla corruzione.

Pertanto è sancita:

- la possibilità di perseguire i cittadini italiani o stranieri che commettono alcuni reati contro la P.A. all'estero, senza necessità di preventiva richiesta del Ministro della Giustizia e in assenza di denuncia di parte (artt. 9,10 c.p.);
- l'estensione della disciplina delle operazioni di polizia sotto copertura (c.d. agente sotto copertura) al contrasto di alcuni reati corruttivi;
- l'autorizzazione all'utilizzo delle intercettazioni nei procedimenti per reati contro la P.A. anche mediante dispositivi elettronici (cd. Trojan);
- l'esclusione dall'accesso ai benefici carcerari e alle misure alternative alla detenzione per i condannati per (alcuni) reati contro la P.A.;
- l'aumento della durata delle sanzioni interdittive a carico di società ed enti responsabili ex D.Lgs. 231/2001 per reati contro la P.A.;
- la perseguibilità ex officio sia della corruzione tra privati (ex art. 2635 c.c.) che dell'istigazione alla corruzione tra privati (ex art. 2635-bisc.c.).

1.6.3 Le modifiche estranee alla macro area dei Reati contro la P.A.: la riforma della prescrizione e la trasparenza dei partiti e movimenti politici

Molto controverso è senz'altro il punto della riforma inerente la disciplina della prescrizione, la cui entrata in vigore è tuttavia posticipata al 1° gennaio 2020. Da tale termine si prevede la sospensione del corso della prescrizione dalla data di pronuncia della sentenza di primo grado (sia di condanna che di assoluzione) o dal decreto di condanna, fino alla data di esecutività della sentenza che definisce il giudizio o alla data di irrevocabilità del decreto penale. La citata modifica trova applicazione con riferimento al solo reato continuato, per il quale il termine di prescrizione decorre dal giorno in cui è cessata la continuazione. Viene invece confermato il termine di decorrenza della prescrizione per le altre ipotesi, ossia:

- per il reato consumato, dal giorno della consumazione;
- per il reato tentato, dal giorno in cui è cessata l'attività del colpevole;
- per il reato permanente dal giorno in cui è cessata la permanenza.

La “Legge spazza corrotti” dedica infine alcune norme per assicurare la trasparenza di partiti, movimenti politici e fondazioni politiche; fra le numerose novità appaiono degne di nota quelle di seguito evidenziate:

- il divieto di ricevere contributi, prestazioni o altre forme di sostegno da Governi o enti pubblici o persone giuridiche di Stati esteri per partiti, movimenti politici, liste per le elezioni comunali;
- obblighi di trasparenza in caso di contributi erogati a partiti di importo superiore ad euro 500, da realizzarsi mediante trasmissione alla Presidenza della Camera dei deputati ad opera dei rappresentanti legali dei partiti beneficiari, entro il mese solare successivo, l'elenco dei finanziatori e la relativa documentazione contabile;
- La norma infine rinvia ad un emanando provvedimento, in forma di decreto legislativo, il compito di riunire in unico testo tutte le norme in tema di contributi e finanziamenti erogati a partiti e / o singoli candidati, nonché per la rendicontazione di spese e rimborsi elettorali.

1.7 I REATI IN MATERIA AMBIENTALE

Attualmente il quadro della responsabilità amministrativa delle società, per mezzo di molteplici interventi realizzati a partire dal 2011, comprende una vasta gamma di ipotesi di delitti ambientali. Per mezzo dei provvedimenti normativi di cui *infra*, è stato dunque aggiunto un altro tassello al quadro della responsabilità degli enti collettivi. Tale introduzione comporta una rilevante conseguenza in quanto per la prima volta viene prefigurata la responsabilità dell'ente in relazione ad illeciti ambientali commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, con la corrispondente previsione di sanzioni a suo carico.

1.7.1 I Reati Ambientali

Sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 177 del 1 agosto 2011 con vigenza dal 16 agosto del medesimo anno - è stato pubblicato il D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 recante "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente*". Il successivo intervento del legislatore italiano - in recepimento di tale obbligo comunitario - si pone, sulla scorta delle indicazioni in tema di tutela penale dell'ambiente, lo scopo di rafforzare la disciplina di contrasto contro i fenomeni di aggressione all'ambiente considerato nel suo complesso onde garantire, prima a livello comunitario e poi domestico, idonea protezione all'ambiente mediante il diritto penale.

Quindi a seguito prima della Direttiva 2008/99/CE e poi della Legge Comunitaria 2009 (legge 4 giugno 2010, n. 96, Art.14) il Governo è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi, al fine di recepire le disposizioni di fonte comunitaria. Tale Direttiva indica dunque gli elementi di offensività dei reati di cui chiede l'introduzione nei sistemi nazionali, al fine di garantire uno standard minimo comunitario di tutela penale dell'ambiente. Si tratta però di una indicazione generale che necessita, in sede di traduzione normativa interna, di un livello di specificazione idoneo a soddisfare i principi costituzionali di precisione, tassatività e offensività che presidiano la materia penale. La delega è stata quindi attuata, a livello nazionale, per mezzo del D. Lgs. n. 121/2011.

In particolare, tale primo provvedimento (D.Lgs. n. 121/2011) si inserisce ancora in un contesto normativo alquanto frammentario poiché fa riferimento alla vigente legislazione italiana in materia ambientale sparsa tra diversi provvedimenti. Attualmente, infatti, la principale disciplina di riferimento è contenuta nel D. Lgs. 152/2006, Testo Unico Ambientale (c.d. T.U.A), al quale devono però essere aggiunte altre fattispecie contenute in ulteriori leggi speciali, tutte tendenti alla repressione dei fenomeni - variamente configurati - di inquinamento di aria, acqua, suolo, sottosuolo e paesaggio. Il Decreto del 2011 apporta rilevanti modifiche al T.U.A. in particolare sotto il profilo sanzionatorio previsto per taluni reati (cfr. artt. 137, 256, 257, 259 e 260). Il legislatore nazionale, tuttavia, non si limita ad operare *de plano* una trasposizione del dato normativo comunitario, ma ha operato una selezione, scegliendo quali fattispecie inserire nel catalogo dei *Reati 231*; inoltre vengono delineate nel codice Penale nuove ed autonome ipotesi di reato ambientale. Sul piano tecnico giuridico, questa circostanza assume il significato di un inasprimento - almeno di fatto - del quadro della responsabilità degli enti, in quanto estende la relativa responsabilità e le corrispondenti

misure sanzionatorie - dettate in generale nel quadro ex 231- ad ipotesi criminose in precedenza contemplate unicamente a titolo contravvenzionale e, pertanto, punite (finora) con sanzioni di natura e portata limitata.

Sotto il profilo sanzionatorio il citato Art. 25 undecies prevede gravi sanzioni, sia pecuniarie che amministrative, per le imprese che si rendano responsabili di reati nei confronti dell'ambiente. In specie la sanzione pecuniaria è prevista in via generale in relazione a tutte le ipotesi per cui è stata configurata la responsabilità degli enti, diversamente articolata in proporzione alla ritenuta diversa gravità dei reati presupposto. Sono poi contemplate anche sanzioni amministrative (ad es. per ipotesi di inquinamento delle acque ovvero per l'omessa bonifica di suolo e sottosuolo) da calcolarsi secondo il noto sistema delle quote. Inoltre nei casi più gravi è prevista la possibilità di ricorrere alle più gravi sanzioni di natura interdittiva per l'ente, e detentiva per chi ne abbia la rappresentanza o la direzione, per un periodo di tempo non superiore a sei mesi.

Quindi il quadro sanzionatorio delineato dal citato Art.25 undecies del D. Lgs. 231/01 - a seguito della novella realizzata con il D. Lgs. 121/2011- risulta articolato come segue:

a) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Codice Penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.727-bis la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.733-bis la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

b) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, (c.d. Testo Unico Ambientale) si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per i reati di cui all'Articolo 29-quattordicesimo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per i reati di cui all'Art.137:
 - per la violazione dei commi 1, 7, prima ipotesi, 9, 12 e 14, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 3, 4, 5, primo periodo, 7, seconda ipotesi, 8 e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.256:
 - per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.257:
 - per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

- per la violazione dell'Articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Art.259, primo comma, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per il delitto di cui all'Art.260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;
 - per la violazione dell'Art.260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
 - per la violazione dell'Art.279, ad eccezione dell'ultima ipotesi del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- c) In relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- per la violazione dell'Art.1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Art.1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per i reati del codice penale richiamati dall'Articolo 3-bis, comma 1, rispettivamente:
 - la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
 - la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
 - la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.
- d) In relazione alla commissione dei reati previsti dall'Articolo 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- e) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- per il reato di cui all'Art.9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per i reati di cui agli Artt.8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per il reato di cui all'Art.8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.
- Inoltre:
- le sanzioni previste dal comma 2, lettera c), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'Articolo 256, comma 4, del D. Lgs. 152/2006, dandosi così rilievo al "ravvedimento operoso" dell'ente che collabori attivamente con l'autorità di polizia o l'autorità

giudiziaria nella limitazione e/o rimozione delle conseguenze dannose del reato posto in essere;

- nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettera b), n. 3); lettera c), n. 3); lettera g), nonché al comma 5, lettere b) e c), del D. Lgs. 152/2006, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'Articolo 9 comma 2 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi;
- ove l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'Articolo 260 del D. Lgs. n. 152/2006, e dell'Articolo 8 del D. Lgs. n. 202/2007, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'Articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

1.7.2 I cc.dd. Ecoreati

Al primo intervento del 2011 fa seguito, nel 2015, un secondo provvedimento (Legge n. 68/2015) con cui vengono introdotte nell'ordinamento nuove fattispecie di aggressione all'ambiente codificate in forma di delitto (cc. dd. *ecoreati*).

Tale normativa inserisce quindi nel *corpus* del D.Lgs. 231/01 ulteriori fattispecie di punibilità per aggressioni all'ambiente e contro i fenomeni di inquinamento dell'ecosistema, rappresentando di fatto un'innovazione nel quadro del diritto penale ambientale. Viene per la prima volta fornita una risposta sanzionatoria a fenomeni criminali di massiccio, quando non irreparabile, inquinamento dell'ecosistema. A livello sistematico ciò è stato realizzato con l'inserimento nel codice penale di due nuove figure delittuose (inquinamento ambientale e disastro ambientale), accompagnandole con altre previsioni incriminatrici, necessarie per la tenuta complessiva del sistema.

In concreto, la legge 68/2015 è composta da tre articoli; il nucleo fondamentale del provvedimento è costituito dall'art. 1, contenente un complesso di disposizioni che, in particolare, inseriscono nel codice penale un inedito titolo VI-bis (*Dei delitti contro l'ambiente*), composto da 12 articoli (dal 452-bis al 452-terdecies).

All'interno di tale nuovo titolo sono previsti cinque nuovi delitti:

- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale;
- delitto ambientali colposi;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- impedimento del controllo.

Tra le altre previsioni la novella contempla altresì:

- a) una forma di ravvedimento operoso per coloro che rei casi di una delle ipotesi ascritte, collaborino con le autorità prima della definizione del giudizio. A costoro infatti è riconosciuta una attenuazione delle sanzioni previste;

- b) l'obbligo per il condannato al recupero e - ove possibile - al ripristino dello stato dei luoghi antecedente l'evento inquinante;
- c) il raddoppio dei termini di prescrizione del reato per i delitti della Legge 68/2015, nonché apposite misure in tema di confisca e di pene accessorie;
- d) l'introduzione nel Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (cd. Codice dell'Ambiente) di un procedimento per l'estinzione delle contravvenzioni ivi previste, collegato all'adempimento da parte del responsabile della violazione di una serie di prescrizioni nonché al pagamento di una somma di denaro.

1.7.3 La recente evoluzione in materia di tracciabilità dei rifiuti

Tra le ultime modifiche in ambito ambientale deve registrarsi quella operata dal Decreto Legge 135 del 2018 (c.d. *Decreto Semplificazioni*) che ha abrogato il sistema introdotto nel 2010 di tracciabilità dei rifiuti c.d. SISTRI.

Con decorrenza dal 1 gennaio 2019 viene definitivamente cancellato il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti per essere sostituito da un nuovo sistema, direttamente gestito dal Ministero dell'Ambiente. *Medio tempore* e fino alla piena operatività del nuovo sistema, i titolari soggetti all'obbligo di tracciabilità dei rifiuti dovranno continuare ad avvalersi del sistema tradizionale (su base cartacea).

In base all'articolo 6 del citato D.L. 135/2018, sempre da gennaio 2019, non sono più dovuti i contributi previsti per il funzionamento del sistema a carico degli operatori iscritti (previsti dall'art.7 del D.M. 78/2016) e degli altri soggetti, quali ad es. intermediari, trasportatori (obbligati in virtù dell'art.14-*bis* del D.L.78/09).

Alla base del nuovo provvedimento adottato dal Governo vi sono le stime del Ministero dell'Ambiente che indicano la percentuale di tracciabilità dei rifiuti garantita dal SISTRI, nella sua prima applicazione, intorno al 65%, risultato distante dagli obiettivi prefissati che fissano almeno al 90% la soglia di tracciabilità dei rifiuti prodotti.

Pertanto il Ministero dell'Ambiente sta predisponendo un sistema con cui digitalizzare l'intera filiera dei rifiuti, così da garantirne la tracciabilità, nonché tutti i documenti fiscali, superando in tal modo il doppio binario cartaceo / digitale finora esistente.

Con l'avvio del nuovo sistema sarà quindi abrogata la documentazione cartacea.

Fino alla definizione e piena operatività del nuovo sistema i soggetti finora tenuti all'iscrizione al SISTRI devono, nel frattempo, garantire la tracciabilità dei rifiuti mediante sistema tradizionale, ossia con gli adempimenti previsti dagli artt.188,189,190 e 193 del D. Lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale) nel testo previgente alle modifiche apportate proprio in occasione dell'introduzione del SISTRI.

Rivivono quindi gli adempimenti inerenti la tenuta e compilazione dei registri di carico e scarico, dei formulari di identificazione dei rifiuti (FIR) per il trasporto degli stessi, e la trasmissione annuale del MUD (modello unico di dichiarazione ambientale). Tali adempimenti potranno essere effettuati sia

in formato cartaceo che digitale, in attuazione delle disposizioni del codice dell'amministrazione digitale.

Quanto al profilo sanzionatorio il secondo comma del citato art. 194-*bis* prevede altresì, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'applicazione di sanzioni in caso di mancata o non corretta compilazione degli adempimenti "tradizionali" (MUD, registri di carico e scarico e formulari di trasporto).

1.8 GLI INTERVENTI NORMATIVI REALIZZATI NEL BIENNIO 2017/2018: IN PARTICOLARE LA LEGGE N. 167 DEL 20 NOVEMBRE 2017 E I REATI LATU SENSU ATTINENTI ALLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI RAZZIALI, ETNICI, RELIGIOSI

Come accennato in precedenza, anche nel corso degli ultimi due anni la produzione normativa avente diretto impatto sul *Decreto 231* è stata notevole.

Difatti a partire dalla modifica inerente la riformulazione del delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e l'inasprimento della risposta sanzionatoria per i reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento di immigrazione clandestina, i restanti - molteplici - interventi si connotano di un carattere profondamente innovativo.

L'introduzione di nuove figure delittuose, quali l'istigazione alla corruzione tra privati ex art. 2635 bis c.c. di cui al D. Lgs.38/2001, accanto al generale obbligo, esteso a tutte le società operanti in ambito privato, di prevedere idonee forme di tutela dei dipendenti che effettuino segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. *whistleblowing*) - di cui al successivo paragrafo - sembrano delineare un nuovo approccio da parte del legislatore volto a sanzionare con le misure afflittive di cui al D.Lgs. 231/01 ogni ipotesi criminosa potenzialmente perpetrabile all'interno di attività economiche organizzate a fini d'impresa.

In quest'ottica spicca senz'altro la Legge 20 novembre 2017, n. 167 recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*" pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 27 novembre 2017, in vigore dal 12 dicembre 2017.

Tale provvedimento infatti contiene diversi aspetti d'impatto in *ambito 231*, e precisamente:

- a) l'inserimento all'interno dell'articolo 25-*terdecies* del D.Lgs.231/01 di una nuova macro-area di reati, sotto il Titolo "Razzismo e xenofobia", in cui sono ricomprese diverse fattispecie incentrate sull'incitamento, la discriminazione e la violenza, ovvero la loro propaganda o istigazione, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, con previsione di sanzioni sia pecuniarie che interdittive;
- b) la modifica di alcune ipotesi di reato in tema di diritto d'autore già oggetto in precedenza di richiamo all'interno del D. Lgs. 231/01;
- c) la normativa in tema di Protezione dei Dati Personali (c.d. normativa *Privacy*) la cui applicazione, pur non formalmente richiamata dal D.Lgs. 231/01, è imprescindibile nel quadro di un sistema di *compliance* aziendale compiutamente strutturato. Peraltro la portata applicativa del citato D.Lgs. 196/2003 deve essere altresì coordinata con il nuovo Regolamento UE n.679/2016 recentemente entrato in vigore (25 maggio 2018).

1.8 LA TUTELA DEI DIPENDENTI IN CASO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI: IL C.D. "WHISTLEBLOWING"

Il primo passo in direzione della tutela degli autori di segnalazioni di illeciti era già stato compiuto con la Legge Anticorruzione, n. 190 del 2012, al cui interno era contemplato, in un unico articolo, una timida disciplina del fenomeno, evidentemente insufficiente a regolare interamente la problematica. A cinque anni di distanza segue, quindi, la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (14 dicembre 2017) della Legge 30 novembre 2017, n. 179 avente ad oggetto proprio "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il provvedimento estende al settore privato l'istituto di origine anglosassone del c.d. **whistleblowing, in origine deputato alla** tutela dei dipendenti pubblici che poi - con evidente finalità anticorruptiva - si rendessero autori di segnalazioni di illeciti **occorsi all'interno del proprio ufficio o funzione. In tal modo, il dipendente fedele viene garantito da comportamenti ritorsivi derivanti dalla sua denuncia dell'altrui infedeltà.**

La Legge 179/2017 si compone di tre articoli e precisamente.

- Articolo 1, recante la modifica dell'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Testo Unico del Pubblico Impiego in materia di tutela del dipendente o collaboratore pubblico che segnala illeciti, che prevede il divieto di comportamenti sanzionatori (quali licenziamento, trasferimento) o a qualsiasi titolo punitivi (demansionamento o altra misura con effetti negativi - diretti o indiretti -sulle condizioni di lavoro) nei confronti del "*pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinario a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro*".
- Articolo 2, dedicato alla tutela del dipendente o collaboratore del settore privato che effettui analoga segnalazione, con contestuale modifica al D. Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, prevedendo l'obbligo per i *Modelli Organizzativi ex 231* di contemplare specifiche misure di tutela per tali soggetti, mediante introduzione di idonei canali di comunicazione - di cui almeno uno con modalità informatiche - che consentano, pur nella riservatezza dell'identità del segnalante, l'effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, ove di rilievo in quanto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del *Modello 231*.
- Articolo 3, che pone in relazione gli obblighi di tutela introdotti dagli articoli di cui sopra con il perseguimento dell'interesse generale all'integrità delle amministrazioni, pubbliche o private nonché in linea con i principi di prevenzione e repressione di ogni forma di malversazione o corruzione, riconoscendo, pertanto, che i fatti oggetto di segnalazione possano essere oggetto di giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto (ex artt. 326, 622, 623 c.p. e art. 2105 c.c.)

Dall'analisi delle novità sopra citate emerge tuttavia una discrasia con riferimento alle imprese private: se è indubbio che l'intervento del legislatore abbia segnato una rilevante svolta nell'ambito dell'imprenditoria privata, elevando a standard legali i valori di *business ethics* e di *anticorruption*, tale intervento è stato circoscritto all'interno di uno strumento, il *Modello Organizzativo 231*, la cui adozione da parte delle imprese è per legge facoltativa. Tuttavia, a mente della ricordata opzione interpretativa che trae dall'evoluzione normativa del *Decreto 231* argomento per la sua stessa cogenza, questa non sarebbe che un'ulteriore conferma.

1.9 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il medesimo D. Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento, condivise con il Ministero della Giustizia.

Tra i contributi di maggior spessore, vi è quello offerto da Confindustria, che ha definito le proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Inizialmente diffuse in data 7 marzo 2002, successivamente (nel 2004, nel 2008, nel 2014, nel 2019) sono state integrate in linea con i molteplici interventi modificativi del *Decreto 231*, fornendo di volta in volta indicazioni operative nell'adozione di misure idonee alla redazione dei modelli organizzativi.

In particolare l'ultimo dei descritti interventi (febbraio 2019), intitolato "**Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231**", si caratterizza per una evidente divergenza desumibile già dal titolo del documento dove, in luogo di "Linee guida", il riferimento è ai "Principi consolidati".

La differente terminologia riflette un mutamento nell'approccio metodologico: le linee guida del Decreto 231 emanate in passato erano intese quale insieme di regole e tecniche aziendalistiche riconducibili nell'alveo delle *best practice*.

Con l'emanazione dei nuovi principi, questi assurgono a vera regola generale di diritto comune.

Anche sul piano soggettivo si registra un ampliamento dei referenti che hanno partecipato ai lavori preliminari all'emanazione del documento, che nasce infatti dalla collaborazione tra Confindustria, il Consiglio Nazionale Forense (CNF), il Consiglio dei Dottori Commercialisti (CNDCEC), e l'Associazione Bancaria Italiana (ABI). Lo scopo dichiarato del documento è garantire una effettiva attuazione all'interno delle aziende dei principi del *Modello 231* mediante la creazione di un sistema di *compliance* costruito su idonei presidi che consentano un'effettiva opera di contenimento del rischio e non una "mera aderenza formale al dettato del Decreto."

Anche sul piano soggettivo si registra un ampliamento dei referenti che hanno partecipato ai lavori preliminari all'emanazione del documento, che nasce infatti dalla collaborazione tra Confindustria, il Consiglio Nazionale Forense (CNF), il Consiglio dei Dottori Commercialisti (CNDCEC), e l'Associazione Bancaria Italiana (ABI). Lo scopo dichiarato del documento è garantire una effettiva attuazione all'interno delle aziende dei principi del *Modello 231* mediante la creazione di un sistema di *compliance* costruito su idonei presidi che consentano un'effettiva opera di contenimento del rischio e non una "mera aderenza formale al dettato del Decreto."

Viene quindi confermata la rilevanza dei flussi informativi appositamente previsti da parte e nei confronti dell'OdV, relativi sia all'esecuzione di attività sensibili sia a situazioni anomale o possibili violazioni del Modello. Tale canale di comunicazione appare, quindi, il principale strumento conoscitivo di cui l'O.d.V. disponga insieme alle verifiche condotte "sul campo".

Sul piano operativo essi devono avere natura bidirezionale, consentendo ai destinatari del Modello di informare costantemente l'O.d.V. e, a quest'ultimo, di interagire/retroagire con gli stessi soggetti.

In particolare:

- Flussi informativi verso l'OdV: attivati sia al verificarsi di particolari eventi, ossia segnalazioni di violazioni sospette o accertate delle prescrizioni contenute nel Modello, che a cadenza periodica e / o con riguardo ad informazioni periodicamente accertate (ad es. elenco delle gare pubbliche di cui la società è risultata aggiudicataria, stipula di contratti con fornitori /consulenti nuovi ovvero di importo pari o superiore a determinate soglie);
- Flussi informativi da parte dell'OdV: ad es. in occasione della diffusione di nuove procedure e / o protocolli.

Nella medesima ottica di centralità dei flussi informativi si pone l'obbligo di tutela dell'autore di eventuali segnalazioni di cui alla recente Legge 179 del 2017 sul c.d. Whistleblowing, di cui già al precedente Paragrafo.

Tale provvedimento infatti, modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, ha inserito l'obbligo per i Modelli di prevedere:

- uno o più canali, di cui almeno uno con modalità informatiche ed atte a garantire l'anonimato, per la segnalazione di illiceità o gravi irregolarità ovvero violazioni del *Modello*, rilevate nello svolgimento delle proprie funzioni;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante;
- l'inserimento nel Sistema Disciplinare di apposite per chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni poi rivelatesi infondate.

Pertanto le segnalazioni di cui alla legge 179/2017 sembrano pienamente rientrare nell'ambito dei flussi informativi previsti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, benché esso non ne sia l'esclusivo destinatario. Difatti è presumibile che in prima battuta la segnalazione avvenga nei confronti della Funzione aziendale deputata alla gestione della vigilanza interna e della trasparenza (quali ad es. *HR, Internal Auditing, Ethics & Compliance*).

I "*Principi consolidati*" ribadiscono infine quanto già affermato da Confindustria nell'ultima edizione delle Linee Guida per la redazione dei Modelli Organizzativi ossia:

- la necessità di una fase di *risk assessment*, volta alla identificazione dei rischi tramite analisi del contesto aziendale per evidenziare le possibili aree di criticità;
- una seconda fase di *risk management* (o *risk mitigation*) consistente nella progettazione di un idoneo sistema di controllo in funzione preventiva e di contenimento del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Rientrano tra gli strumenti ritenuti idonei le procedure aziendali, i protocolli, la formalizzazione dei poteri tramite adeguato sistema di procure e deleghe.

In particolare, ci si riferisce ai seguenti elementi:

- i) un sistema dei poteri costruito in conformità al principio di separazione dei poteri (*c.d. segregation of duty*);

- ii) procedure operative e sistemi gestionali informatici che regolino lo svolgimento delle attività e prevedano gli opportuni punti di controllo;
- iii) sistemi di controllo in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolari, realizzato per mezzo di attività tracciabili e documentabili;
- iv) un piano di formazione specifico ed adeguato nei confronti dei dipendenti;
- v) la diffusione dei principi contenuti nel Codice Etico aziendale, la cui conoscenza e condivisione da parte della popolazione aziendale nonché dei terzi con cui la Società entri in contatto è imprescindibile.

Infine con riguardo all'attività di verifica dell'O.d.V. essa deve essere effettiva ed al contempo efficace, garantendo sia la continuità di azione nello svolgimento dei propri compiti (ad es. tramite invio e/o ricezione dei flussi informativi) che tramite verifiche periodicamente effettuate anche in ordine alla valutazione sulla necessità di procedere ad aggiornamenti in dipendenza da fattori esterni (mutamenti normativi) o interni (variazioni organizzative e/o strutturali dell'ente).

2 L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "ECOLAB PRODUCTION ITALY S.R.L."

2.1 LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO

Il Gruppo internazionale Ecolab è un'affermata realtà imprenditoriale nel settore della pulizia, dell'igiene e della disinfezione - sia domestica che personale - in ambienti pubblici e privati.

La sua offerta è ampia e comprende soluzioni che vanno dal lavaggio (lavanderie e lavastoviglie industriali) alla disinfezione di intere aree o ambienti (sale operatorie, aree in aziende zootecniche ed industrie alimentari) suddivisa in cinque segmenti di mercato seguiti da apposite aree (*Institutional, Textile, Food & Beverage, Health Care; Life Sciences*).

La clientela del Gruppo è anch'essa vasta ed eterogenea giacché vi rientrano tanto clienti pubblici che privati, questi ultimi sia di dimensioni ragguardevoli (quali ad es. catene alberghiere o della ristorazione) che di più modesta entità (ad es. lavanderia).

La produzione a sostegno delle attività commerciali operate dalla Forza Vedite della Ecolab S.r.l. è principalmente localizzata presso gli stabilimenti produttivi della Ecolab Production Italy S.r.l., siti in Rozzano (MI) e Rovigo (RO).

In particolare la **Ecolab Production Italy S.r.l.**, ha sede amministrativa in Vimercate (MB) e svolge la propria attività produttiva all'interno dei propri "Plant", ciascuno dei quali costituente autonomo ramo d'azienda dal 1 gennaio 2019 entrambi sotto la responsabilità della Dott.ssa G. E. Bassan, Legale Rappresentante della Società e Datore di Lavoro, e precisamente:

- stabilimento produttivo sito in Rozzano (MI) via A. Grandi 9/11 Plant Manager e Datore di Lavoro, Dott.ssa E. Bassan;
- stabilimento produttivo sito in Rovigo (RO) Viale del Lavoro 10, Datore di Lavoro, Dott.ssa E. Bassan; Plant Manager e Dirigente delegato ex art. 16 D.Lgs 81/08, Dott. S. Kirchmayer.
- E' altresì presente un Deposito esterno (Magazzino) sito in Copiano (PV) strada statale 235, affidato in *outsourcing* al fornitore Geodis Logistics S.p.A..

Sul piano operativo, all'interno del *Plant* di Rozzano, vengono fabbricati prodotti a marchio Ecolab, previo diretto acquisto di materie (*chemicals*) o di semilavorati (quali imballi, fusti, flaconi) necessari per il confezionamento e per la spedizione, attualmente tutti inseriti nel Sistema c.d. "EPIC" (database in uso a livello mondiale per tutto il Gruppo Ecolab, contenente materie e fornitori approvati nonché le indicazioni sulle modalità di fabbricazione, tendenzialmente imm modificabili - salvo richiesta tramite c.d. *infopath* - assoggettata a diversi livelli di approvazione).

Con particolare riferimento alla tipologia dei prodotti, il Plant di Rozzano è dedito alla produzione di detergenti liquidi per la *Divisione Institutional*, inclusi alcuni prodotti specifici per la sanificazione classificati come presidi medico-chirurgici.

Alla luce della evoluzione del panorama normativo, descritta nei precedenti capitoli, la Ecolab Production Italy S.r.l. ha avviato l'opera di aggiornamento periodica al fine di garantire al meglio il rispetto delle regole di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali.

Il presente lavoro descrive, quindi, l'analisi condotta limitatamente alle attività produttive effettuate presso il Plant di Rozzano. Come sempre sono state somministrate apposite interviste ai principali referenti aziendali quindi oggetto di valutazione in ordine all'individuazione delle opportune e/o necessarie misure per il contenimento dei rischi. Il presente documento rappresenta, quindi, l'ultimo tassello di aggiornamento a riprova della effettiva implementazione del Modello di organizzazione ex D. Lgs. 231/01, in linea con l'articolo 6 del Decreto che pone tale requisito ai fini del riconoscimento della validità.

Il *risk assessment* condotto si è focalizzato sulle Aree e Funzioni di seguito elencate, allo scopo di censire le principali attività / processi / infrastrutture / tecnologie presenti, verificandone eventuali difformità rispetto a quanto rilevato nella passata analisi. Di conseguenza è stata valutata l'idoneità preventiva delle esistenti misure di contenimento (protocolli, procedure, prassi esistenti).

Pertanto, a livello locale sono state ritenute in posizione rilevante per le finalità 231 le risorse della Ecolab Production Italy S.r.l. presenti nello stabilimento di Rozzano di seguito elencate:

- *Plant Manager, Amministratore Delegato e Legale Rappresentante nonché Dirigente Delegato per la Sicurezza;*
- *Quality Manager,*
- *Safety Manager e RSPP;*
- *TPM Manager e ad interim Production Manager;*
- *Engineering & Maintenance Manager;*
- *Material Manager e Pianificazione della Produzione,;*
- *Warehouse & Transportation Manager,;*
- *Procurement Locale (buyer),;*
- *Supply Chain Controller,*
- *Logistics Manager,;*
- *3PL Coordinator & Traffic;*
- *Country Demand Planner,*
- *Consulente ADR*

Rimangono immutate le considerazioni in precedenza formulate e derivanti dalla struttura di Gruppo della Ecolab basata su accordi interni (contratto di prestazione di servizi c.d. infragruppo). Tale circostanza comporta la necessaria integrazione tra i modelli delle singole consociate, data la condivisione di database e gestionali; procedure, protocolli, *policy*, regole aziendali sia applicazione locale e/o di emanazione *Corporate*. Pertanto anche per la Ecolab Production Italy S.r.l. vale ogni procedura, ad eccezione di quelle riguardanti le attività trasferite ad altra consociata e pertanto gestite solo da questa.

Alla luce di quanto sopra, l'analisi dettagliata delle singole ipotesi criminose ex D. Lgs. 231/01 ed i rischi ivi evidenziati - per cui si rinvia alla Parte Speciale - ha tenuto in considerazione la ricordata struttura di

Gruppo, e in particolare le Funzioni “*di staff*” collocate sulla Ecolab S.r.l. in quanto incaricate della gestione di processi potenzialmente sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01, e precisamente:

- *Finance Director*, ed i suoi riporti;
- *Payroll*;
- *Emea Market South Regulatory Affairs*,
- *Regulatory Affairs*
- *Human Resources, HR Manager* affiancata da E. Brunotti, *HR Business Partner Supply Chain Italy*, risorsa della Nalco Italiana Manufacturing S.r.l. dedicata ai *Plant* presenti sul territorio nazionale;
- *Client Service Manager IT South Europe - European IT Project Manager*
- *Customer Service e Back Office*

A *latere* del processo di revisione condotto, mantengono piena vigenza tutte le previsioni di carattere generale già contenute all’interno del Codice Etico di Gruppo (“Ecolab – Codice di Condotta”) e negli Allegati già acclusi alla precedente versione del presente *Modello 231* (Codice di Comportamento; Regolamento Interno dell’Organismo di Vigilanza; Sistema Disciplinare) qui riproposti, ove non oggetto di espressa modifica.

2.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, anche a seguito del presente lavoro di aggiornamento, si compone di una prima parte, di carattere generale, "**Parte Generale**", contenente i principi di diritto contemplati nel D.Lgs. 231/01, integralmente recepiti dalla Società, seguita da una "**Parte Speciale**" di carattere operativo, incentrata sulle maggiori aree di criticità rilevate *in loco*.

Sul piano operativo l'approccio metodologico si è orientato anzitutto verso l'analisi delle novità normative (quali ad esempio il traffico di influenze illecite come riformulato dalla Legge 3/2019, il reato di istigazione alla corruzione o ancora l'obbligo di introdurre una procedura per il c.d. "*whistleblowing*") a completamento del quale è stato effettuato un più generale esame delle macro-aree di reato già censite in precedenza. Si rinvia alla **Parte Speciale** per il dettaglio dell'analisi delle singole ipotesi criminose ex D. Lgs. 231/01 ed i rischi ivi evidenziati.

Con riferimento al novero delle aree / attività sensibili l'analisi è stata circoscritta alle fattispecie ritenute in concreto esposte al rischio di reato, secondo un criterio probabilistico.

Pertanto, sono state oggetto di trattazione approfondita le seguenti fattispecie ex D.Lgs.231/01:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione, nel testo ampliato e modificato a seguito delle citate Leggi nn. 190/2012; 69/2015; 3/2019;
- i reati cc.dd. societari, come modificati a seguito della Legge 69/2015;
- i reati contro il patrimonio, comprensivi del c.d. autoriciclaggio, introdotto dalla Legge 186/2014;
- i reati contro la personalità individuale derivanti da violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- (alcuni) reati di c.d. criminalità informatica;
- (alcuni) reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- (alcuni) reati ambientali, nel quadro ampliato a seguito della Legge n.68/2015 introduttivo dei cc.dd. ecoreati;
- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, in presenza di contatti con l'autorità giudiziaria per ipotesi inerenti contestazioni a carico della Società;

E' stato altresì operato un raccordo con le principali normative applicabili da cui derivano obblighi in capo alla Società, finalizzato alla creazione di un insieme di regole integrate per la conformità delle attività aziendali alle vigenti disposizioni.

In particolare sono state considerati i seguenti ambiti:

- c.d. Legge *Privacy*, come modificata dal Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati Personali (GDPR);
- Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/2008) per la materia antinfortunistica.

E' invece ribadita l'estraneità delle ulteriori figure di reato previste ex artt. 25-*bis* 25-quater, 25-quinquies del D. Lgs. 231/01 rispetto alle attività concretamente svolte dalla Società in quanto di difficile realizzazione nel concreto. In particolare il riferimento è ai seguenti reati:

- reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito ed in valori di bollo, in assenza di mezzi idonei (in specie manodopera specializzata e macchinari adatti alla contraffazione di cartamoneta e valori di bollo);
- i reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (in particolare in assenza di sostanze potenzialmente utilizzabili a scopo bellico o comunque violento);
- (alcuni) reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (in presenza di una destinazione commerciale tendenzialmente rivolta al mercato interno);
- taluni reati verso la persona, quali, in particolare, la riduzione ed il mantenimento in schiavitù e la tratta delle persone, nonché quelli inerenti la mutilazione genitale femminile in assenza di ogni presupposto applicativo;
- i reati contro l'industria ed il commercio (data l'intrinseca originalità dei prodotti riconducibili ai marchi Ecolab);
- (alcuni) reati tributari in materia di frodi IVA in attuazione della c.d. Direttiva PIF (alla luce della natura propriamente produttiva delle attività svolte dalla Società, da cui esula la gestione contabile / tributaria / fiscale esclusivamente demandata ad altra consociata (Ecolab S.r.l.).

Ove peraltro in futuro, in sede di ulteriori interventi di aggiornamento del *Modello*, emergesse l'opportunità d'inserimento di una copertura anche per tali reati, attualmente non ipotizzabili, ciò avverrà mediante una più dettagliata analisi di queste ultime fattispecie.

2.3 MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Gruppo Ecolab, di cui è parte integrante anche il ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l., è da sempre sensibile all'esigenza che ogni attività aziendale si conformi ai valori ed alle politiche sancite all'interno del proprio Codice Etico ("*Ecolab - Codice di Condotta*") disponibile nella versione tradotta in lingua italiana, per tutti i soggetti interessati, sul sito "*Inside.Ecolab.com*" e contenente i fondamentali principi validi all'interno di tutto il Gruppo.

I suindicati principi, già contenuti nel richiamato Codice Etico ed integrati da quelli appositamente previsti all'interno del "**Codice di Comportamento**" (**Allegato II** al presente Documento) redatto ai fini del Modello 231, sono oggetto di condivisione con i Dipendenti, collaboratori e tutti i terzi che instaurino rapporti con la Società. A tutti costoro, cosiddetti "Destinatari" è pertanto richiesto di trattare ogni operazione aziendale relativa ai processi individuati come '*sensibili*' in conformità alle regole ed ai principi contenuti nel presente Modello e nei Codici ivi allegati.

In esso sono dunque contenuti e ribaditi i valori sociali, di correttezza e trasparenza cui la Società si informa, richiedendo altresì che tutte le operazioni aziendali siano attuati in conformità ai seguenti criteri:

- corretta e veritiera rappresentazione dei fatti;
- efficiente e tempestiva comunicazione;
- netta separazione dei ruoli tra la funzione rappresentativa e/o gestoria e la funzione esecutiva.

Pertanto il Modello 231 ed i principi in esso contenuti, il Codice Etico aziendale in quanto richiamato ed il Codice di Comportamento che vi è racchiuso, sono reputati strumenti compatibili e destinati ad integrarsi vicendevolmente, in quanto ispirati ai fondamentali canoni di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di presidiarne l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa ed i cambiamenti organizzativi sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tal fine viene nominato, con delibera dell'Organo Amministrativo l'Organismo di Vigilanza, quale organo permanente a composizione collegiale e mista, composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni ed indipendenti, a garanzia della necessaria autonomia e terzietà dell'Organo stesso.

In occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento) l'O.d.V. procede all'elezione del proprio Presidente, scegliendolo tra i propri componenti esterni.

I membri dell'O.d.V. ricevono su delibera del Consiglio di Amministrazione un incarico triennale rinnovabile.

Tale Organismo di Vigilanza, indicato brevemente come "O.d.V.", garantisce inoltre la presenza dei requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto organo che riporta direttamente all'Organo Amministrativo;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche atte all'assolvimento dei compiti assegnati e di tecniche ispettive specialistiche proprie della consulenza aziendale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di una struttura costituita *ad hoc* e dedicata unicamente all'attività di vigilanza sul Modello, in quanto priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

La composizione, la durata ed i compiti del costituito O.d.V. sono oggetto di espressa regolamentazione nell'apposito documento ivi allegato (Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza) e si sostanziano in compiti di controllo e monitoraggio nei confronti della Società.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza istituito per l'autonomo ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l., tutte le tipiche attività di analisi per la valutazione in ordine all'efficacia preventiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ordine ai reati ex D. Lgs. 231/01 e di vigilanza sull'attuazione del Modello medesimo, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni, come dettagliatamente descritte nel "**Regolamento Organismo di Vigilanza**" allegato al presente documento (**Allegato I**).

Analoga importanza ha inoltre la vigilanza sull'attività di aggiornamento del Modello sia in dipendenza da modifiche normative, che di mutamenti organizzativi conseguenti a cambiamenti della struttura societaria: nei casi di modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, l'O.d.V. proporrà agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che riterrà opportuni così come dettagliatamente descritto in apposito articolo del proprio Regolamento.

L'Organismo stesso, ove occorrente, cura altresì l'aggiornamento del proprio Regolamento, sottoponendo le relative modifiche all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Ecolab Production Italy S.r.l..

In particolare rientrano tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza le seguenti attività:

- la verifica periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di singole operazioni o atti;
- la verifica a campione e senza preavviso, nelle aree a rischio reato sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- il costante monitoraggio delle aree aziendali e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai Responsabili di ciascuna funzione / area;
- la raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente in ordine a:
 - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
 - violazioni delle stesse;
 - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di reati ex 231;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- la verifica, anche all'interno di ciascuna singola area a rischio di reato, dell'attuazione da parte di tutti i responsabili aziendali di idonee procedure di diffusione ed informazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone - a richiesta - delle risorse finanziarie necessarie ed adeguate allo svolgimento dei propri compiti, definite all'inizio dell'esercizio nel quale è nominato - nel corso della prima riunione (c.d. di insediamento) per l'espletamento delle attività di vigilanza concordate. A tal fine l'O.d.V. dispone di proprie risorse finanziarie, stanziata dalla Società, impiegabili dall'O.d.V. previo avviso al Legale Rappresentante. L'entità di tali risorse finanziarie viene determinata all'inizio di ogni esercizio sociale di concerto tra l'O.d.V. medesimo ed i Vertici aziendali, sulla base delle attività ispettive

programmate per l'esercizio stesso, così come risultanti dal 'Piano di Azione' annualmente concordato, e sulla base di una stima delle possibili contingenze.

L'O.d.V. può inoltre servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive. Può altresì avvalersi, a seconda delle proprie necessità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali presenti nella Ecolab Production Italy S.r.l., nonché presso la consociata Ecolab S.r.l.. Infine, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio *budget*.

3.3 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza istituito per l'autonomo ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l., è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione al quale riporta i risultati della propria attività, anche per tramite del membro interno.

In particolare riferisce sui seguenti aspetti e temi:

- comunicazione periodica del riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- nei casi più gravi immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- relazioni periodiche (in forma di verbali di riunioni dell'O.d.V. redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile) inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza, manutenzione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo svolta.

3.4 FLUSSI INFORMATIVI

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, così da accertarne eventuali violazioni, i soggetti preposti alla gestione di ciascuna area, benché non formalmente responsabili, hanno l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza - così come peraltro previsto anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01 - tutte le informazioni potenzialmente rilevanti.

Tale obbligo, particolarmente importante per le aree individuate come '*sensibili*' a seguito della "mappatura dei rischi", prevede il *reporting* sia delle risultanze delle attività di verifica poste in essere periodicamente in tali aree, sia di ogni anomalia probabile od eventualmente verificatasi.

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che debbono necessariamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

Inoltre la circostanza di cui già al precedente Paragrafo 2.1. dell'appartenenza della Ecolab Production Italy S.r.l. - incluso l'autonomo ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) cui il presente Modello si riferisce - ad una struttura di Gruppo profondamente compenetrata sia a livello decisionale che operativo, impone, quanto meno in via tuzioristica, di estendere il suddetto obbligo di comunicazione anche a coloro i quali, benché formalmente dipendenti di altra consociata del Gruppo, vengano a conoscenza di informazioni rilevanti riguardanti la Ecolab Production Italy S.r.l. e, in particolare, il *Plant* di Rozzano.

Appare indubbio, infatti, che anche la Ecolab Production Italy S.r.l. - al pari di ogni altra Consociata del Gruppo - subisca i riflessi di scelte e strategie di matrice *Corporate* operate a livello divisionale / regionale. Inoltre anche nell'attuazione del processo decisionale interno, la Società non può prescindere dalla valutazione dell'interesse del Gruppo. Tale circostanza, a livello operativo, si traduce in un processo di condivisione delle principali decisioni tra tutti i vertici delle altre consociate Ecolab.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, ove necessario od opportuno, può richiedere alle singole Funzioni aziendali, anche di altre consociate del Gruppo, la trasmissione di tutte le ulteriori informazioni che ritenga utile acquisire ai fini delle sue attività di controllo. Può altresì interagire con gli Organismi di Vigilanza insediati presso le altre consociate.

Il presente Modello, unitamente a quanto vi è allegato, è disponibile per tutti i dipendenti nei database aziendali di volta in volta in uso, e viene richiamato, previa idonea condivisione, per tutti i terzi (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.).

Si ribadisce, anche in sede di questo ulteriore aggiornamento, il costante impegno della Società ad erogare la necessaria formazione a tutti i nuovi assunti o nuovi terzi destinati ad entrare in contatto con la Società, nonché ad effettuare periodicamente l'eventuale supplemento di formazione ("refresh") nei confronti del personale già dipendente. A tal fine la Società organizza appositi corsi formativi - anche in modalità *on line* - sulle materie ricadenti nel perimetro applicativo del D.Lgs. 231/01, con la creazione di un archivio elettronico dedicato. Tutto il materiale condiviso e /o somministrato, come l'elenco delle materie trattate e dei soggetti aziendali partecipanti, è conservato presso la Società.

Infine, la Società ha provveduto e provvederà in futuro ad organizzare appositi corsi o seminari laddove si riscontrino una specifica esigenza formativa.

- PARTE SPECIALE - OMISSIS

ALLEGATO I

REGOLAMENTO ORGANISMO DI VIGILANZA

ALLEGATO I - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1. Per la completa osservanza ed interpretazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello") realizzato per l'autonomo ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l., è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo un organismo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") deputato alla.

Lo scopo di tale organismo è di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" e successive modificazioni ed integrazioni.

1.2. Il presente Regolamento è conforme alle disposizioni ex D. Lgs. 231/01 e disciplina il funzionamento dell'O.d.V. medesimo individuando in particolare poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

1.3. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. A tal fine l'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo esclusivamente all'Organo Amministrativo.

ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. L'O.d.V. è un organo collegiale permanente, istituito con delibera dell'Organo Amministrativo, a struttura mista in quanto composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni ed indipendenti. In occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento) l'O.d.V. procede all'elezione del proprio Presidente, scegliendolo tra i propri componenti esterni.

Il membro interno dell'O.d.V. può essere scelto tra il personale dipendente della società Ecolab Production Italy S.r.l. ovvero di altre consociate del Gruppo.

I membri dell'O.d.V., sono comunque scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, contabile, fiscale, gestionale, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia previsti dal Codice Etico aziendale in vigore.

I membri dell'O.d.V., in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti ad alcun potere gerarchico interno o esterno alla Società.

La nomina dei componenti l'O.d.V., decisa dall'Organo Amministrativo, deve essere resa nota ai soggetti incaricati e deve essere da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico, deve essere reso noto mediante divulgazione di apposita comunicazione, anche informale, diretta a tutti i livelli aziendali nonché alle controparti contrattuali.

2.2 L'O.d.V. istituito per l'autonomo ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l. si compone come segue:

- Dott. Simone Draghi, *Quality Manager*, membro interno;
- Avv. Alessandro Cavallantt, membro esterno e presidente
- Avv. Graziana Toscano membro esterno

2.3. L'O.d.V. avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, come prescritto all'Art. 8) del presente Regolamento.

ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ

3.1. Nella scelta delle persone cui affidare l'incarico di componente dell'O.d.V., deve essere garantita, quale esigenza primaria, la terzietà tra l'O.d.V. ed i soggetti sottoposti alla vigilanza dell'O.d.V. medesimo.

Costituisce causa di incompatibilità e pertanto motivo di esclusione dalla possibilità di ricoprire il ruolo di componente dell'O.d.V., in qualsiasi ruolo, i soggetti che:

- siano inabilitati, falliti, o interdetti, anche solamente dai pubblici uffici;
- siano in rapporto di parentela o di affinità con esponenti di vertice della società Ecolab Production Italy S.r.l. ovvero di altra consociata del Gruppo;
- amministrino imprese od organizzazioni, ovvero abbiano subito condanne nella gestione di tali organizzazioni, che - anche in modo indiretto - ostacolino lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona;
- si trovino comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico aziendale ("*Ecolab - Codice di Condotta*").

3.2. Il Presidente, e, parimenti, gli altri membri dell'O.d.V., devono avere un profilo personale e professionale tale da garantire l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta, ritenendosi in particolare necessario che ogni membro dell'O.d.V. assicuri i requisiti di seguito indicati.

- Sul piano delle competenze professionali:
 - a) approfondita conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività, di tipo 'ispettivo' demandata all'O.d.V. medesimo;
 - b) conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore nonché della materia in cui operano la Società;
 - c) conoscenze giuridiche tali da consentire l'individuazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - d) capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale.
- Sul piano delle caratteristiche personali:
 - e) un valido profilo etico;
 - f) oggettive competenze tecniche.

I membri dell'O.d.V. sono tenuti ad un costante aggiornamento delle proprie capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

3.3. I membri dell'O.d.V. operano con la diligenza del professionista prudente e competente.

ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 4.1.** La durata in carica dell'O.d.V., nonché dei suoi singoli componenti, è fissata in tre esercizi sociali decorrenti dalla data del conferimento dell'incarico con scadenza nel mese di novembre 2019.
L'O.d.V. decaduto conserva le proprie funzioni sino all'insediamento del nuovo O.d.V..
I membri dell'O.d.V. sono rieleggibili e, in caso di conferma per gli esercizi successivi dell'Organismo di Vigilanza *in toto*, il relativo rinnovo potrà essere disposto anche dal solo Amministratore Delegato. Qualora un membro dell'O.d.V. intenda rinunciare all'incarico, deve darne pronta e motivata comunicazione all'O.d.V. stesso ed all'Organo Amministrativo, il quale, previo parere dei restanti membri dell'O.d.V., provvederà alla sua sostituzione.
- 4.2.** Il potere di revoca dell'O.d.V. compete in via esclusiva all'Organo Amministrativo della Ecolab Production Italy S.r.l. in presenza di una giusta causa o di uno dei casi tassativi indicati nella delibera di conferimento dell'incarico, previo parere dei restanti membri dell' O.d.V..
- 4.3.** La mancata partecipazione a due o più riunioni senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente articolo, comporta la possibilità di dichiarazione di decadenza dall'incarico su deliberazione dello stesso O.d.V..
- 4.4.** Ogni ipotesi di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'O.d.V. - comunicata dal Presidente ovvero dal membro più anziano - deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

ARTICOLO 5) PRESIDENZA, SEGRETERIA E ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Il Presidente, oltre a convocare e presiedere le riunioni dell'O.d.V. coordina i lavori dello stesso e dà esecuzione alle determinazioni dell'O.d.V. medesimo.

In apertura di seduta informa su tutto ciò che ritiene utile e necessario alla discussione ed illustra le modalità dei lavori di ogni seduta, illustrandone i punti all'ordine del giorno.

5.2. Per ogni riunione dell'O.d.V. viene redatto apposito verbale, firmato da ciascun membro dell'O.d.V., da conservare in atti della Società con le modalità di cui al successivo punto.

Il verbale di ogni riunione, nonché di ogni delibera o altro provvedimento adottato dall'O.d.V. nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, deve restare depositato in originale presso la sede della Società.

5.3. Su incarico del Presidente e sotto la sua responsabilità viene curata la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali di riunione con conseguente aggiornamento del Libro Verbali delle Riunioni dell'Organismo di Vigilanza, la trasmissione degli stessi all'Organo Amministrativo.

ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. L'O.d.V. si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, per intervenire su processi sensibili od in presenza di situazioni anomale, o, comunque, quando ne venga fatta richiesta da almeno due terzi dei componenti.

In ogni caso, è fatto obbligo all'O.d.V. di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

L'O.d.V. si riunisce ed opera presso la sede di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*) ovvero presso altra sede della Ecolab Production Italy S.r.l. o altro luogo espressamente indicato nell'avviso di convocazione.

La riunione dell'O.d.V. è indetta dal Presidente mediante convocazione scritta effettuata in una delle modalità ammesse (quali e-mail, telefax ovvero altro mezzo purché idoneo a fornire prova dell'avvenuta ricezione) contenente l'ordine del giorno, con l'indicazione del luogo e della data della riunione, comprensiva di orario di inizio.

L'invio deve avvenire almeno 10 giorni prima, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data, con l'indicazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

L'avviso di convocazione deve essere inviato a tutti i componenti presso l'indirizzo risultante dal domicilio dichiarato nell'atto di nomina, ovvero presso la sede dell'ente di appartenenza.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

6.2. Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei membri.

Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale - pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma - partecipino tutti i membri dell'O.d.V..

Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate in presenza della maggioranza dei suoi membri.

Ciascun membro dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. Non è ammesso l'esercizio della delega tra componenti. La votazione avviene con voto palese, salvo diversa decisione, presa a maggioranza degli aventi diritto. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione sulla materia spetta al Presidente dell'O.d.V..

6.3. E' fatto obbligo a ciascun membro dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. L'eventuale delibera assunta in violazione si ritiene invalidamente adottata.

6.4. Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

- 7.1.** I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.
- 7.2.** I componenti dell'O.d.V. medesimo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello di cui il presente Regolamento è allegato.
- 7.3.** In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia; in particolare in conformità il D. Lgs. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").
- 7.4.** L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'O.d.V..

ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 8.1.** L'O.d.V. deve essere dotato di tutti i necessari poteri di autonomia, iniziativa e controllo, per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello redatto per la Ecolab Production Italy S.r.l. secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.
- 8.2** A tal fine l'O.d.V. dispone - a richiesta - di proprie risorse finanziarie stanziata dalla Società, la cui entità viene determinata dall'O.d.V. medesimo - previo parere dei vertici aziendali - anche sulla base della entità delle attività ispettive programmate per l'esercizio in corso, quali risultano dal "Piano di Azione" annualmente concordato. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive, l'O.d.V. può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio *budget*.
- 8.3.** L'O.d.V. ha il compito di:
- verificare periodicamente l'adeguatezza della mappatura delle aree a rischio di reato e la sua rispondenza alle attività e/o della struttura aziendale. A tal scopo all'O.d.V. devono essere segnalate per iscritto da parte dell'Organo Amministrativo le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
 - effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai controlli previsti al suo interno;
 - verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231.01;
 - controllare l'evoluzione dei diversi aspetti interferenti rilevanti, quali, in particolare, i cambiamenti normativi e quelli organizzativi, così da consentire un pronto adeguamento del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
 - promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione al personale aziendale in merito al funzionamento del modello ed ai suoi requisiti di gestione e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
 - sollecitare i Responsabili delle singole Funzioni /Aree al rispetto dei modelli di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole Funzioni aziendali.

8.4. Nell'espletamento dei propri compiti ispettivi e di verifica l'O.d.V. opera con le seguenti modalità:

- predeterminazione della data della visita ispettiva di verifica;
- definizione dello strumento di controllo più idoneo per la rilevazione delle criticità, in conformità con i modelli aziendali già noti e predefiniti per la rilevazione delle non conformità;
- definizione di una strategia di contenimento delle eventuali non conformità emerse, mediante l'individuazione dei soggetti da coinvolgere nella ricerca della soluzione più idonea e del soggetto deputato all'adozione delle misure di contrasto individuate;
- redazione di apposito report, contenente l'eventuale indicazione delle non conformità rilevate e degli strumenti di risoluzione individuati a cura della Società.

Nella successiva riunione dell'O.d.V., previa idonea sintesi delle risultanze della verifica, si procede all'esame della gravità delle 'non conformità' emerse ed alla valutazione in ordine alla congruità delle soluzioni correttive per esse individuate.

E' fatto altresì obbligo all'O.d.V. di verificare, nella riunione immediatamente successiva, gli esiti delle strategie di contenimento adottate.

ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1. L'O.d.V. dovrà provvedere ad una pianificazione delle attività di verifica.

Le verifiche potranno essere:

- programmate, ossia previste dall'apposito documento di programmazione;
- a campione, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma realizzate in corso d'anno poiché considerate comunque necessarie dall' O.d.V. medesimo.

Le verifiche 'a campione' potranno essere adottate per controlli su aree soggette a rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure per controlli nelle aree nelle quali sia percepito come più probabile il pericolo di comportamenti non in linea con la politica aziendale e le procedure interne.

Tale verifica è altresì obbligatoria laddove sia emersa una '*non conformità*'. A seconda della gravità della stessa, nonché dell'idoneità delle soluzioni elaborate per il suo ridimensionamento, l'O.d.V. potrà decidere di prolungarne l'esame anche in successive riunioni / verifiche (sia programmate che a campione).

Al termine dell'analisi l'O.d.V. provvederà all'elaborazione dei risultati dell'attività di verifica, contenenti indicazioni sull'attuale livello di sicurezza del modello e sulla necessità di eventuali modifiche o integrazioni.

La documentazione dei risultati di tali controlli e l'eventuale presenza di pareri non conformi deve essere dettagliatamente documentata e condivisa con il soggetto destinatario del controllo.

In particolare, per quel che riguarda più specificamente la metodologia seguita, l'art. 6.2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica come uno dei requisiti del Modello l'individuazione delle cosiddette "*aree sensibili*" o "*a rischio*", cioè l'individuazione di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01.

Coerentemente con tale indicazione è stata pertanto analizzata, anche alla luce delle rilevanti novità organizzative nel frattempo intervenute, la realtà operativa della Ecolab Production Italy S.r.l. nei settori aziendali in cui è possibile la commissione dei *reati ex 231*, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

In particolare sono previste:

- verifiche su singole Funzioni / Aree: periodicamente, secondo un criterio di turnazione, l'O.d.V. procederà all'effettuazione di verifiche su singole Funzioni / Aree nel cui ambito vagliare la rispondenza di attività, processi ed atti rispetto alle previsioni contenute nel presente Modello;
- verifiche su singoli atti: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;

- verifiche dei processi: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica dell'efficacia dei Protocolli e degli altri strumenti organizzativi - anche attraverso il riesame delle situazioni analizzate - o ad una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale o, infine, ad una verifica sulle richieste o sulle segnalazioni pervenute.

Le verifiche dei processi verranno, per quanto possibile, condotte mediante l'utilizzo di protocolli e schemi di verifica già esistenti e noti all'interno della società Ecolab Production Italy S.r.l. ove già testati nel loro grado di efficienza e di analiticità.

9.2. I controlli dell'O.d.V. possono estendersi all'operato delle controparti contrattuali nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti propri dell'O.d.V..

In tali casi l'O.d.V. potrà servirsi delle strutture presenti presso i partner contrattuali della società Ecolab Production Italy S.r.l., la cui eventuale mancata collaborazione potrà essere valutata in relazione all'opportunità della prosecuzione dei rapporti in essere.

9.3. L'O.d.V., in base alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

In particolare gli esiti delle verifiche condotte risultano da verbali redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile, secondo quanto previsto al **Capitolo 3.3 "Attività di Reporting nei confronti degli organi sociali"**, del Modello cui il presente Regolamento è allegato.

Al termine di ogni verifica si procede con la verbalizzazione, nei modi anzi descritti, previa informale condivisione del verbale con i soggetti destinatari della verifica e le funzioni e/o riporti gerarchicamente sovraordinati.

9.4 Ove richiesto, al termine di ogni anno di esercizio, l'O.d.V. redige un rendiconto dell'attività svolta, fornendo all'Organo Amministrativo un quadro completo sia in relazione alle azioni svolte, che a quelle in corso di svolgimento.

ARTICOLO 10) SCIoglimento dell'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. L' O.d.V. è sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti o vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso O.d.V..

L'Organo Amministrativo provvede al rinnovo dell'O.d.V..

ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

11.1. Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo determinazioni validamente adottate dall'Organo Amministrativo.

ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI

12.1. La retribuzione annuale spettante ai singoli membri dell'O.d.V. è definita nella determinazione di nomina; eventuali variazioni saranno concordate.

Ogni spesa relativa a rimborsi o ad anticipi di spesa a favore dei suoi componenti deve essere autorizzata dall'Organo Amministrativo.

Sono rimborsate solo le spese documentate in originale; le richieste di rimborso devono essere presentate o inviate alla sede dell'Amministrazione.

ALLEGATO II

CODICE DI COMPORTAMENTO

ALLEGATO II - CODICE DI COMPORTAMENTO

1. PREMESSA

La società Ecolab Production Italy S.r.l., riconoscendo l'importanza della responsabilità etico - sociale e della correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, all'interno del progetto di revisione ed aggiornamento del Modello realizzato ai sensi del Decreto Legislativo n.° 231 del 2001, ha recepito il presente Codice di Comportamento. Scopo dichiarato del presente documento è, quindi, l'individuazione in modo chiaro e trasparente dell'insieme dei valori cui la Società si ispira ai fini del raggiungimento del successo e dello sviluppo attuale e futuro.

All'interno del presente documento risulta, peraltro, interamente richiamato il Codice Etico aziendale di gruppo ("*Ecolab - Codice di Condotta*") disponibile nella versione ultima vigente e tradotta in lingua italiana, per tutti i soggetti interessati, sul sito "*Inside.Ecolab.com*", contenente i fondamentali principi cui il Gruppo da sempre si ispira, di fonte *Corporate* e perciò validi all'interno di tutto il Gruppo.

Tale documento da sempre ispira le attività e la politica aziendale del Gruppo verso il rispetto di elevati standard etici e deontologici.

Per tali ragioni è precisa volontà della Ecolab Production Italy S.r.l. confermare, anche per l'autonomo ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) cui tale Modello è dedicato, l'eticità dei comportamenti quale primario punto di riferimento nella determinazione delle proprie attività imprenditoriali e scelte gestionali.

La Ecolab Production Italy S.r.l. chiede, pertanto, ai propri dipendenti ed a tutti coloro che interagiscono o si trovino, a qualsiasi titolo, coinvolti con le attività d'impresa poste in essere presso lo stabilimento di Rozzano, il rispetto delle regole aziendali e dei principi sanciti sia nel presente Codice di Comportamento che in quello di matrice infragruppo, ritenendo tale condizione imprescindibile per il corretto funzionamento, la reputazione e l'immagine delle Società, nonché per la stessa prosecuzione del rapporto con i singoli dipendenti, necessariamente improntato alla fiducia ed affidabilità.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE

I principi e le disposizioni del presente Codice di Comportamento sono da ritenersi vincolanti per l'Organo Amministrativo, ivi incluso l'Amministratore Delegato, il *Management*, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche di natura occasionale e/o temporanea, con la Società (di seguito collettivamente definiti "destinatari").

In particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione e lo stesso Amministratore Delegato si ispirano ai principi qui contemplati nel definire le strategie e gli obiettivi dell'impresa, nell'individuare e realizzare i relativi investimenti e progetti, nonché in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione della Società.

Analogamente il *Management* aziendale promuove i suddetti principi nel dare esecuzione all'attività di direzione, sia con riferimento all'interno della Società, mirando - in tal caso - al rafforzamento della coesione e dello spirito di collaborazione reciproca, sia con riferimento ai soggetti terzi che entrano in contatto con la stessa Società.

I dipendenti, i collaboratori non subordinati, i partner in relazioni d'affari e quanti instaurano rapporti commerciali con la Ecolab Production Italy S.r.l. sono parimenti tenuti - in funzione della natura del rapporto intrattenuto - a conformare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice di Comportamento.

La Società si impegna a diffondere il presente Codice presso i destinatari e ad assicurare la piena e corretta comprensione dei principi e delle norme in esso contenuti mediante la predisposizione e l'attuazione di periodici piani di comunicazione.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono reputati idonei canali di diffusione della relativa documentazione:

- la consegna in formato cartaceo ovvero l'invio tramite posta elettronica ad una casella aziendale / privata, purché idonei a fornire prova dell'avvenuta ricezione;
- l'organizzazione di seminari e corsi formativi;
- l'affissione in luoghi comuni o la predisposizione di un idoneo luogo per la relativa consultazione comodamente raggiungibile;
- la creazione di un'apposita cartella sulla intranet aziendale;
- la scelta in ordine ad una o più delle seguenti modalità dovrà altresì essere comunicata con mezzi idonei a tutti i destinatari interessati.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di assicurare la piena applicazione del Codice in oggetto, l'autonomo ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l. ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza (O.d.V.) che, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, ha il compito di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice di Comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni dei precetti in esso sanciti e proporre od applicare idonee misure sanzionatorie in relazione alle suddette violazioni;
- esprimere pareri vincolanti in relazione all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali di maggior rilievo ai fini di una piena coerenza con il Codice di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla revisione del presente Codice.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare il rispetto del suddetto Codice, potrà avvalersi della collaborazione di tutte le Funzioni aziendali delle suddette società. A tal proposito l'Organismo di Vigilanza dispone di ampia autonomia in quanto riferisce direttamente ed esclusivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Eventuali violazioni dovranno essere segnalate dalle competenti Funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione o sospetta violazione del Codice di Comportamento, inoltre, potrà essere segnalata direttamente dai destinatari - tramite appositi canali di comunicazione - all'Organismo di Vigilanza medesimo, secondo quanto specificamente previsto nell'apposito "**Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza**".

In caso di accertata violazione dei principi contenuti nel presente Codice di Comportamento o nel richiamato Codice di Condotta di Gruppo ("Ecolab - *Codice di Condotta*") da parte di dipendenti o collaboratori della Ecolab Production Italy S.r.l., l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Delegato e, nei casi più significativi, il Consiglio di Amministrazione, suggerendo le idonee azioni correttive e le eventuali azioni per il miglioramento del sistema di controllo interno.

4. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

4.1 Principi fondamentali

Anche con riferimento al ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*) la società Ecolab Production Italy S.r.l., considera quali principi fondamentali ed imprescindibili cui uniformare l'attività di gestione aziendale ai fini del raggiungimento dei propri obiettivi:

- il rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti nei paesi nei quali la stessa Società opera;
- il rispetto delle disposizioni contenute nello statuto della Società;
- il rispetto di tutte le procedure aziendali operative definite della Direzione;
- il rispetto dei principi di generale applicazione all'intero Gruppo aziendale internazionale Ecolab e contenuti nel Codice di Condotta Ecolab ("Ecolab – Codice di Condotta");
- l'onestà, la lealtà, la correttezza e la buona fede nei rapporti con Soci, Amministratori, Dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner di affari e rappresentanti di organizzazioni e istituzioni e, più in generale, con tutti coloro i cui interessi sono influenzati in modo diretto o indiretto dalle attività della Società.;
- la trasparenza e l'affidabilità, impegnandosi ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti i soggetti portatori di interessi legittimi sulla propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate;
- l'eguaglianza e l'imparzialità, favorendo l'integrazione e l'uguaglianza delle persone indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose;
- il rispetto della integrità fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

4.2 Obiettività e imparzialità

Anche con riguardo al ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*) la società Ecolab Production Italy S.r.l. si adopera per rendere trasparenti le condizioni di indipendenza ed obiettività dei soggetti coinvolti nelle transazioni, al fine di prevenire e svelare eventuali conflitti di interesse.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, identificano ipotesi di conflitto di interessi:

- la cointeressenza, in forma palese od occulta, del dipendente in attività di fornitori, clienti o concorrenti;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali, etc.) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della singola Società ovvero del Gruppo;
- la strumentalizzazione della propria posizione organizzativa per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della singola Società ovvero del Gruppo;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e, comunque, in contrasto con gli interessi della singola Società ovvero del Gruppo.

4.3 Riservatezza delle informazioni

La società Ecolab Production Italy S.r.l. anche all'interno del ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*) garantisce il trattamento delle informazioni in proprio possesso nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* dei soggetti interessati e della normativa in materia di dati personali. In particolare, in ossequio al principio della riservatezza ed alla luce delle peculiarità della propria attività sociale, sono presenti specifiche policy e procedure valide per tutte le società facenti parte del Gruppo Ecolab rinvenibili nei seguenti documenti:

- Codice di Condotta Ecolab ("Ecolab – Codice di Condotta), nel capitolo intitolato "Proteggere e utilizzare correttamente le Risorse e i Beni Ecolab" e nel capitolo "Garantire la Privacy e la Sicurezza dei dati";
- Documenti Privacy di matrice infragruppo:
 - Politiche Ecolab sui sistemi elettronici di comunicazione;
 - Politiche Ecolab sui social media;
 - Politiche aziendali sulla IT (*Information Technology*).
- Documenti Privacy di matrice locale

La Ecolab Production Italy S.r.l., a tal riguardo, richiede ad ogni dipendente di:

- acquisire e trattare esclusivamente i dati necessari e direttamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni lavorative;
- conservare i suddetti dati in modo tale da garantire che terzi estranei non possano avervi accesso;
- comunicare e divulgare i medesimi dati esclusivamente nell'ambito delle procedure definite ovvero a seguito di autorizzazione dell'Ufficio preposto alla suddetta funzione;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure e/o in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

La Società, infine, ricorda ai suoi dipendenti e collaboratori che è proibito divulgare, senza giustificato motivo, le informazioni proprie o riguardanti terzi clienti e / o fornitori, potendo altrimenti integrarsi i reati societari previsti dalla normativa vigente (c.d. *insider trading, tipping*).

5. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Le transazioni e le operazioni effettuate devono essere eseguite nel rispetto del principio della competenza e dei principi contabili nazionali ed internazionali applicabili ed essere sempre registrate, in modo tale da assicurare l'accuratezza, la completezza e la validità dei dati.

La verifica del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle suddette transazioni ed operazioni deve, altresì, essere sempre possibile.

Deve sussistere, inoltre, un adeguato supporto documentale, per consentire di procedere in ogni momento alla realizzazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

6. GOVERNANCE

Il sistema di *Corporate Governance* adottato dal Gruppo Ecolab, riflesso pertanto anche all'interno del ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) della società Ecolab Production Italy S.r.l., si propone di:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- individuare, monitorare e minimizzare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi nei confronti delle Società e delle attività da questa svolte;
- rispondere alle aspettative legittime dei Soci e dei terzi a qualsiasi titolo coinvolti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e di altri terzi eventualmente coinvolti;
- garantire una gestione ottimale dei rischi e la prevenzione di qualsivoglia conflitto di interessi tra il *Management* aziendale e la Proprietà.

7. CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rivestono un ruolo centrale nello sviluppo delle società e nello svolgimento delle loro attività d'impresa. Pertanto è convinzione della Ecolab Production Italy S.r.l., valevole anche con riferimento al ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*), che sia necessario instaurare e mantenere relazioni con il personale basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

In tale prospettiva garantisce una gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla una piena valorizzazione, sviluppo e crescita professionale degli stessi.

La Società si impegna, altresì, a preservare la salute e la sicurezza dei propri Dipendenti e Collaboratori attraverso la diffusione di una cultura della sicurezza, lo sviluppo della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

Tutto ciò risulta in linea con quanto già in essere per mezzo delle vigenti procedure gestite dalle funzioni coinvolte e con l'ausilio dei consulenti tecnici esterni esperti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Perciò ad ogni dipendente del ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l., al pari di ogni altra consociata del Gruppo Ecolab, nonché ad ogni collaboratore esterno è fatto obbligo di:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, in modo tale da mantenerne il più a lungo possibile l'efficienza e, comunque, in maniera conforme alla promozione degli interessi dell'Azienda;
- agire nello svolgimento delle attività lavorative di propria competenza, nel rispetto delle procedure aziendali operative definite dalla Direzione aziendale;
- assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare omaggi od altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia ed a darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico / riporto funzionale;
- mantenere all'interno della Società le conoscenze ed il know-how tecnologico, finanziario, legale, amministrativo etc. acquisito durante lo svolgimento delle proprie funzioni;
- non svolgere attività che per natura, oggetto od ubicazione possano essere considerate in contrasto o concorrenziali con quelle svolte dalla Società.

8. RAPPORTI CON I TERZI

La Società si impegna a garantire che il comportamento tenuto dai propri Dipendenti nei confronti della clientela sia sempre improntato alla disponibilità, al rispetto reciproco ed alla cortesia e, comunque, volto ad instaurare un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I dipendenti ed i collaboratori del ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*) della Ecolab Production Italy S.r.l. sono tenuti, nell'instaurare rapporti con clienti terzi, a valutare la rispondenza degli stessi ai requisiti di tipo qualitativo previsti dalle direttive interne ed a non instaurare rapporti di alcun genere con soggetti considerati non desiderabili dalla Società ed individuati attraverso apposite procedure e comunicazioni interne.

Nei rapporti con i propri fornitori persegue, nei propri processi di acquisto, la ricerca del massimo vantaggio competitivo; in tale ottica, si impegna a garantire ad ogni fornitore pari opportunità ed un trattamento leale ed imparziale.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono pertanto effettuate sulla base delle vigenti procedure, ispirate a criteri oggettivi quali: la qualità, il prezzo e la capacità di fornire e garantire servizi di livello di standard elevato.

A tal proposito la Società vieta ai propri dipendenti di:

- ricevere corrispettivi di alcun genere e forma da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi, a ciò non autorizzati dalla Società, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

I regali offerti, al pari di quelli ricevuti, ove esorbitanti dalle normali consuetudini, adeguatamente documentati, devono essere comunicati al Responsabile della Funzione Risorse Umane e segnalate all'Organismo di Vigilanza.

9. TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Società, conscia dell'importanza che gli impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche siano assunti nel rigoroso rispetto della normativa di legge e della regolamentazione vigente, al fine di valorizzare e mantenere la propria integrità e reputazione, riserva in via esclusiva lo svolgimento della suddetta attività alle Funzioni aziendali preposte ed autorizzate e stabilisce l'obbligo di raccogliere e conservare la documentazione relativa a qualsivoglia contatto con la Pubblica Amministrazione.

Pertanto, è fatto divieto ai Dipendenti, Rappresentanti o Collaboratori della Società, ovvero di altra consociata che operi in nome, per conto e nell'interesse della Ecolab Production Italy S.r.l. di promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali, ad incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro beni o - più in generale - utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio con lo scopo di promuovere e favorire gli interessi propri e/o della Società o di ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio.

In generale è vietata qualsiasi attività, anche tramite interposta persona, diretta ad influenzare l'indipendenza di giudizio o assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

In tale ottica la Ecolab Production Italy S.r.l., con riferimento al ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*), si riserva di valutare la corresponsione di omaggi, atti di cortesia commerciale o benefici in qualsivoglia forma (ad esempio liberalità) purché di modico valore , autorizzata e adeguatamente documentata, tale comunque da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere in nessun caso interpretata come volta al conseguimento di vantaggi e favori in modo improprio.

Di contro, i Dipendenti devono astenersi dall'accettare, direttamente od indirettamente, benefici di alcun genere da parte di pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche; eventuali proposte di tal genere devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

10. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Società si impegna affinché lo svolgimento della propria attività avvenga sempre nel pieno rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle disposizioni di legge ed alla normativa nazionale ed internazionale vigente.

La Ecolab Production Italy S.r.l., anche con riguardo al ramo di azienda di Rozzano (c.d. *Rozzano Plant*) infatti, adotta strategie e procedure di gestione operativa improntate ai principi della sostenibilità ecologica di tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile "Diligenza del prestatore di lavoro".

Pertanto ogni violazione delle norme del presente Codice di Comportamento e più in generale ogni violazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta Ecolab ("*Ecolab - Codice di Condotta*") da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, potranno costituire:

- inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro od illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e con conseguente obbligo di risarcimento dei danni eventualmente dalle stesse derivanti;
- inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

La Società garantisce che le sanzioni previste ed eventualmente irrogate a fronte delle suddette violazioni saranno in ogni caso improntate al rispetto dei principi di proporzionalità, coerenza, imparzialità ed uniformità, e saranno assunte in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia di diritto del lavoro.

Le violazioni della norme previste nel presente Codice comportano l'applicazione delle sanzioni contenute nello specifico Sistema Disciplinare (**Allegato III** al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo).

ALLEGATO III

SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO III - SISTEMA DISCIPLINARE

1. PRINCIPI GENERALI

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

Pertanto costituisce elemento determinante nella costruzione del Modello l'adozione di uno specifico codice disciplinare recante un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché dei protocolli / procedure previsti dal Decreto e posti alla base del Modello "esimente" adottato. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la società e di conseguenza devono comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*"), e delle misure previste dal Modello, da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

2. SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE

2.1 Presupposti

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

Il presente disciplinare è stato realizzato in osservanza delle vigenti disposizioni di legge in tema di lavoro.

Per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, ai sensi del presente 'Disciplinare', queste devono rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto. Pertanto il presente Sistema, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i Dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, in considerazione del sistema delle relazioni sindacali esistenti e di quanto prescritto al riguardo dai contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni ulteriori rispetto a quelle già codificate e riportate nei citati contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Ogni inosservanza delle previsioni organizzative e regolamentari contenute nel Modello, di cui il presente Sistema costituisce Allegato, sarà proporzionata - sotto il profilo della sanzione - alla gravità del comportamento ed anche al rischio potenziale di reato.

Eventuali inosservanze da parte del dipendente o collaboratore tenute in base ad espressa disposizione del superiore gerarchico o funzionale saranno opportunamente valutate.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

3.1. Principi Generali

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il lavoratore debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

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

Il presente sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, sia mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, sia - all'occorrenza - mediante appositi corsi formativi;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 (dieci) giorni;
- d) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

3.2 Regole Attuative

In particolare la Società nel comminare sanzioni per il proprio Personale non dirigente si attiene ai seguenti criteri:

- 1) il comportamento del lavoratore dipendente tenuto in violazione delle regole previste dal *Modello 231* e dal Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*"), cui lo stesso rinvia, è definito illecito disciplinare;
- 2) le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, oltre che mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, anche mediante appositi corsi formativi ogni volta che se ne manifesti l'occorrenza;
- 3) le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Lavoratori Dipendenti che rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale sono quelle di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società e nel rispetto delle procedure e normative;
- 4) le categorie di fatti o atti sanzionabili sono quelli specificamente indicati nel presente Modello, nel genus "*Occasioni di Reato*". Tali categorie descrivono i comportamenti da sanzionare in funzione del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni saranno graduate a seconda della loro gravità;
- 5) il Lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal *Modello 231*, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - e) licenziamento.
- 6) Nella valutazione del comportamento posto in essere in contrasto con le succitate regole la Società prende in considerazione altresì:
 - l'intenzionalità del comportamento od il grado di negligenza, imprudenza, imperizia in relazione alla prevedibilità dell'evento;
 - il comportamento complessivo tenuto dal Lavoratore, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
 - le mansioni proprie del Lavoratore;
 - altre eventuali circostanze che accompagnano la violazione.
- 7) Il Lavoratore che violi gli esistenti protocolli / procedure aziendali, anche redatti ai sensi del D.Lgs. 231/01, incombe nel provvedimento di richiamo scritto.
- 8) Il Lavoratore che, essendo già stato richiamato, persista nella violazione di cui sopra e continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, incombe nel provvedimento della sanzione pecuniaria. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di tre ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà.

- 9) Il Lavoratore il quale, nello svolgimento delle proprie mansioni e violando i protocolli / procedure previsti dal presente Modello, danneggi la Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei propri beni, è sospeso dal servizio e dalla retribuzione. Nel medesimo provvedimento incorre il Lavoratore che, già destinatario di una multa, persista nella violazione o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- 10) Il Lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.
- 11) Il Lavoratore che, operando nelle aree / attività individuate nel Modello come "*a rischio*", adotti un comportamento palesemente in violazione con le prescrizioni del Modello, tale da comportare sanzioni ex D.Lgs. 231/01 direttamente a carico della Società, incorre nel provvedimento del licenziamento. Resta ferma, ove ricorra, la sua responsabilità di carattere penale.
- La gravità della sanzione (licenziamento) è collegata alla gravità del pregiudizio per l'Azienda e comporta il venir meno della fiducia da parte della Società nei confronti del Lavoratore.
- Il medesimo provvedimento (licenziamento) è previsto per il Lavoratore che, già sospeso dal servizio e dalla retribuzione, persista nelle violazioni già sanzionate o continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

In conformità alle vigenti leggi ed agli accordi sul contratto collettivo, è salvo ogni diritto della Società nei confronti del dipendente per il risarcimento dei danni derivanti per effetto di qualcuna delle violazioni di cui sopra.

3.3 Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, dei protocolli / procedure aziendali previsti dal *Modello 231* o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL che si applica alla controparte.

In presenza di Dirigenti legati alla Società da contratti di consulenza, di collaborazione o altra qualsivoglia veste giuridica, si osservano le misure di cui al successivo **Paragrafo 3.5.**

E' fatto salvo, in ogni caso, il diritto dell'Azienda ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal Dirigente a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure previste dal *Modello*, che dalle norme comportamentali previste dal *Decreto*, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni regolamentari e di legge.

3.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza che riscontri la violazione, da parte di membri dell'Organo Amministrativo della Società, di disposizioni di legge o del Modello ovvero del Codice Etico Ecolab (*"Ecolab Codice di Condotta"*) ne informa i restanti membri. Questi provvedono ad assumere le opportune iniziative.

La violazione di protocolli e /o procedure aziendali, così come l'adozione di provvedimenti comunque in contrasto con il Modello, ove attuate nell'esercizio delle proprie attribuzioni, possono inoltre essere fonte di risarcimento del danno ex art. 2392 c.c..

Nei casi di violazioni più gravi, da cui possano derivare inadempimenti di particolare entità a carico della Società, sono altresì esperibili i seguenti rimedi:

- revoca di una o più deleghe o procure (ove presenti);
- revoca dalla carica ex art. 2383 c.c., anche in assenza di giusta causa, ove risulti compromesso il rapporto fiduciario e pertanto impedita la stessa prosecuzione del rapporto organico.

In caso di violazione commessa direttamente da parte del Collegio Sindacale o suoi singoli membri dei principi di cui al Modello ovvero dei protocolli / procedure aziendali, l'O.d.V. informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative previste dalle vigenti normative.

3.5 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Nei contratti e negli accordi stipulati dalla Ecolab Production Italy S.r.l. con soggetti terzi (quali ad es. società consulenti, collaboratori esterni, partner e simili) valevoli per il ramo di azienda di Rozzano (c.d. Rozzano *Plant*), sono inserite specifiche clausole risolutive espresse per la violazione di ogni comportamento posto in essere da tali soggetti - o da loro incaricati - che risulti in contrasto con i principi contenuti nel Modello o nel Codice Etico, laddove comporti il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine saranno inserite apposite clausole anche in ogni futuro contratto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.