

	MODELLO	MOGC.01.00 REV.0	pagina 1 di 60
			Data 20/05/2024
Titolo: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231			

ECOL FLERO SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ART. 6 DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

Emesso	Verificato	Approvato	Rev.	Data	Oggetto	<i>motivo</i>
25/6/2024	Amministrazione	Ass.Soci	0			1°Emissione

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 2 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Sommario

• <u>PARTE GENERALE</u>	<u>8</u>
<u>FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO</u>	<u>8</u>
<u>2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001</u>	<u>15</u>
<u>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	<u>19</u>
3.1. REQUISITI GENERALI.....	19
3.2. VALUTAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI.....	23
3.3. DEFINIZIONE DEL MODELLO	25
3.4. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	26
<u>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>27</u>
4.1. FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
4.2. INTERAZIONE CON LE ALTRE FUNZIONI AZIENDALI.....	32
4.3. SISTEMA DI REPORTING	34
<u>BUDGET DI SPESA DELL'ODV.....</u>	<u>35</u>

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 3 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

35

5.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI 35

5.2. INFORMAZIONI AI FORNITORI, CLIENTI E COLLABORATORI ESTERNI 37

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO..... 38

6.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI 39

6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 43

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI 44

7. LA DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ..... 45

7.1. ATTIVITÀ SVOLTA..... 45

7.2. CAPITALE SOCIALE E ORGANIGRAMMA AZIENDALE 47

ORGANIGRAMMA DELLA ECOL FLERO SRL 54

7.2. CERTIFICAZIONI DELLA SOCIETÀ..... 55

7.3. STRUTTURA DI GOVERNANCE E CONTROLLO 56

7.3.1 AMMINISTRAZIONE CONDIVISA 56

7.3.2 ASSEMBLEA DEI SOCI 57

ORGANISMO DI VIGILANZA..... 58

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 4 di 60
			Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

8. INTEGRAZIONE TRA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ED IL CODICE ETICO 58

PARTE SPECIALE..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "A" – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

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

2. REATI PRESUPPOSTO..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2. PROCESSI A RISCHIOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

A) FORNITURA DI SERVIZI AD AZIENDE ED ENTI PUBBLICI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

B) PAGAMENTI A FAVORE DI AZIENDE ED ENTI PUBBLICI E MODALITÀ DI COMUNICAZIONEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

C) ISPEZIONI E VERIFICHE DA PARTE DI PUBBLICI FUNZIONARI E GESTIONE DEL CONTENZIOSO GIUDIZIALE E EXTRAGIUDIZIALE ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

D) APPROVVIGIONAMENTO E GESTIONE DELLE SPESE DI MARKETING, DELLE SPONSORIZZAZIONI E DELL'OMAGGISTICA ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 5 di 60
			Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

E) LE EROGAZIONI DI FINANZIAMENTI PUBBLICI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

F) GESTIONE DEL PERSONALE E DELLA CONTABILITÀ GENERALE. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

5. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "B" – REATI SOCIETARI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

REATI PRESUPPOSTO ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2. AREE E PROCESSI A RISCHIO.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4.1. GESTIONE DELLA CONTABILITÀ GENERALE E PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIOERRORE. **IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

4.2. ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E RAPPORTI CON I SOCI .. ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4.3. GESTIONE DI OPERAZIONI STRAORDINARIEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

5. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "C" – REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SULLA SICUREZZA SUL LAVORO ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. REATI PRESUPPOSTO..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 6 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

2. PROCESSI A RISCHIOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

A) AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO REATO E ATTIVITÀ SENSIBILI.**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

B) IL SISTEMA DEI CONTROLLI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

3. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

C) 4. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "D" – REATI DI RICICLAGGIO ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

REATI PRESUPPOSTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4.1. APPROVVIGIONAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

4.2. FORNITURA DI SERVIZI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

4.3. INCASSI E PAGAMENTI EFFETTUATI TRAMITE CONTANTI / ASSEGNI**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

4.4. GESTIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI E DELLE CONSULENZE**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

4.5. GESTIONE DELLE SPESE DI MARKETING, DELLE SPONSORIZZAZIONI E DELL'OMAGGISTICA**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

	MODELLO	MOGC.01.00 REV.0	pagina 7 di 60
			Data 20/05/2024
Titolo: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231			

5. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "E" – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI
ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. REATI PRESUPPOSTO.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2. PROCESSI A RISCHIOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4.1. GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI SISTEMI INFORMATICI E DEI DATIERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4.2. TRASMISSIONE DI DATI, INFORMAZIONI E DOCUMENTI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4.3. GESTIONE DEL PERSONALE..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

5. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "F" – REATI AMBIENTALI.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

REATI PRESUPPOSTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2. LE ATTIVITA' OPERATIVEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 8 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

2.1 GESTIONE DEL SERVIZIO LOGISTICAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2.2 VALIDAZIONE DEI PROCESSI IN OUT-SOURCING E VALIDAZIONE DEI FORNITORIERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2.3 LA GESTIONE DELLE SOSTANZE PERICOLOSE, DELLE ACQUE, DEI RIFIUTI, DELLE EMISSIONIERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2.4 EMISSIONI SONOREERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

3. PROCESSI A RISCHIOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

5. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

5.1 MONITORAGGIO DEGLI ASPETTI AMBIENTALI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

6. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "G" – DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. REATI PRESUPPOSTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

2. PROCESSI A RISCHIOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

	MODELLO	MOGC.01.00 REV.0	pagina 9 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231			

5. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE "H" –REATI TRIBUTARI.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. REATI PRESUPPOSTO.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2. PROCESSI A RISCHIOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

4. PROCEDURE SPECIFICHEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

5. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- **PARTE GENERALE**

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 10 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- d. lg. n. 231 dell'8 giugno 2001 (disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge n. 300 del 29 settembre 2000);
- art. 6 l. n. 409 del 23 novembre 2001 (disposizioni urgenti in vista dell'entrata in circolazione dell'euro, introduzione dell'art. 25-bis del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 3 d. lg. n. 61 del 11 aprile 2002 (disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le Società commerciali, a norma dell'art. 11 della l. n. 366 del 3 ottobre 2001, introduzione dell'art. 25-ter del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 3 l. n. 7 del 14 gennaio 2003 (ratifica ed esecuzione della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999 e la relativa

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 11 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

normativa internazionale, introduzione dell'art. 25-*quater* del d. lg. n. 231 del 2001);

- art. 5 l. n. 228 dell'11 agosto 2003 (misure contro la tratta di persone, introduzione dell'art. 25-*quinqies* del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 9 l. n. 62 del 18 aprile 2005 (disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee, introduzione dell'art. 25-*sexies* del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 8 l. n. 7 del 9 gennaio 2006 (disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introduzione dell'art. 25-*quater* del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 10 l. n. 38 del 6 febbraio 2006 (disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet, modifica all'art. 25-*quinqies* del d. lg. n. 231 del 2001);

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 12 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- art. 10 l. n. 146 del 16 marzo 2006 (ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale);
- art. 9 l. n. 123 del 3 agosto 2007 (misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introduzione dell'art. 25-septies del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 63 d. lg. n. 231 del 21 novembre 2007, successivamente modificato dall'art. 32 del d. l. n. 112 del 25 giugno 2008 (introduzione dell'art. 25-octies del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 7 l. n. 48 del 18 marzo 2008 (ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, introduzione dell'art. 24-bis del d. lg. n. 231 del 2001);
- d. lg. n. 81 del 9 aprile 2008 (attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 13 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- art. 2 l. n. 94 del 15 luglio 2009 (disposizioni in materia di sicurezza pubblica, introduzione dell'art. 24-ter del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 15 l. n. 99 del 23 luglio 2009 (disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, modifica dell'art. 25-bis ed introduzione degli artt. 25-bis 1 e 25-novies del d. lg. n. 231 del 2001);
- art. 4 l. n. 116 del 3 agosto 2009 (ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, art. 25-novies del d. lg. n. 231 del 2001);
- d. lg. n. 106 del 3 agosto 2009 (disposizioni integrative e correttive del d. l. n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- d. lg. n. 39 del 27 gennaio 2010 recante l'abrogazione e la modifica di reati presupposto dell'illecito amministrativo di cui all'articolo 25-ter del d. lg. n. 231 del 2001;

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 14 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- l. n. 96 del 4 giugno 2010 (disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge Comunitaria 2009);
- l. n. 122 del 30 luglio 2010 (misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica);
- l. n. 136 del 13 agosto 2010 (piano straordinario contro le mafie, nonché delega al governo in materia di normativa antimafia);
- l. n. 190 del 6 novembre 2012 (disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione);
- l. n. 68 del 2015 (disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente);
- l. n. 69 del 2015 (disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio);

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 15 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del decreto, aggiunto dal d. lg. n. 109 del 2012 e modificato dalla l. n. 161 del 2017);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del decreto, aggiunto dalla l. n. 167 del 2017 e modificato dal d. lg. n. 21 del 2018);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del decreto, aggiunto dalla l. n. 39 del 2019);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del decreto, aggiunto dal d. l. n. 124 del 2019);
- Contrabbando, di cui all'art. 25 sexiesdecies, inserito dall' art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 751;
- Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 16 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito nel presente documento il *“Decreto”*), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati previsti dal Decreto (*“reati presupposto”*), che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

In particolare, il Decreto disciplina la responsabilità della persona giuridica esponendola anche a rischi di natura penale, considerando in particolare che:

a) l'accertamento della responsabilità avviene nell'ambito del processo penale;

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 17 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

b) tale responsabilità è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

L'ente (azienda) potrà quindi essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

I presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità sono:

a) che un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura, ovvero, un suo sottoposto abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

c) che il reato commesso dalle persone fisiche costituisca espressione della politica aziendale, ovvero, quanto meno derivi da una "*colpa di organizzazione*".

L'articolo 6 del citato Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 18 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato all'organismo di vigilanza (cfr. par. 4) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito fraudolentemente aggirando il modello di organizzazione, gestione e controllo;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla precedente lett. b).

È opportuno ricordare che questa responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

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

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 19 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

1. Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

2. Prevedere specifiche procedure (o protocolli) dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

4. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

5. Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini facoltativi e non obbligatori. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante l'adozione del modello da parte dell'impresa risulti essere facoltativa, di fatto essa diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità di commissione del reato.

	MODELLO	MOGC.01.00 REV.0	pagina 20 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231			

Infine, soprattutto in termini probatori l'esenzione può essere avvalorata anche attraverso la produzione della documentazione delle fasi volte alla definizione e formalizzazione del modello.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Requisiti generali

L'obiettivo Ecol Flero S.r.l. (di seguito "Ecol Flero" o la "Società") è quello di definire ed implementare un corretto modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche definito il "Modello") per garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ed in particolare per beneficiare dell'esenzione prevista dal Decreto.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 21 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Lo scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico (preventivo ed ex-post) di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio che siano commessi dei reati, da parte dei soggetti legati a vario titolo alla Ecol Flero, mediante l'individuazione delle aree a rischio.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, innanzitutto, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato e che l'ipotesi di commetterlo è fortemente condannata da Ecol Flero anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio. In secondo luogo, il Modello, attraverso il monitoraggio costante delle attività, consente di prevenire ed impedire la commissione del reato.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, negli organi sociali, nei fornitori e nei collaboratori esterni, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree a rischio, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni delle norme e alle procedure aziendali - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso l'attività di vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 22 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

sull'operato delle persone e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Il presente Modello è stato approvato dall'Assemblea dei Soci di Ecol Flero.

La formalizzazione del Modello ha richiesto l'esecuzione di una serie di attività:

- raccolta e analisi della documentazione interna aggiornata (organigramma, statuto della Società, procure e poteri di firma, procedure operative, ecc.);

- organizzazione di alcune sessioni di interviste ed approfondimenti con gli amministratori, con i responsabili di funzione (soggetti apicali) e con le risorse operative che potrebbero essere coinvolte nella commissione di reati previsti dal Decreto (soggetti all'altrui direzione);

- identificazione e valutazione complessiva del rischio all'interno della struttura aziendale, per accertare il grado di probabilità di accadimento dell'evento e dell'impatto che il medesimo determinerebbe, individuando le metodologie di intervento che possono consentire di ridurlo;

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 23 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- identificazione degli ambiti aziendali di attività per l'individuazione dei processi a rischio rispetto alle casistiche di reato considerate (individuazione delle aree a rischio);

- definizione ed aggiornamento di principi generali di comportamento e di procedure specifiche per ogni processo a rischio;

- intervento sulle procedure e sulle risorse umane attraverso attività di formazione e informazione;

- definizione di opportuni ed aggiornati piani di verifica volti a monitorare il corretto e puntuale rispetto dei principi generali di comportamento e delle procedure specifiche adottate nel Modello.

Di seguito si riportano i punti cardine che sono alla base della predisposizione del presente Modello:

- la definizione di attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli della Società dei principi generali e delle procedure specifiche, al fine di minimizzare la manifestazione dei reati previsti dalle disposizioni normative;

- il rispetto del principio della segregazione funzionale ed organizzativa per ogni processo a rischio, volto a definire una struttura di controllo sulla base di opportuni livelli di responsabilità; ad esempio tale presidio deve essere attuato in quelle funzioni che assumono ed attuano le decisioni, quelle che devono dare evidenza contabile delle operazioni

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 24 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

decise e quelle che devono svolgere in relazione a tali operazioni i controlli e le verifiche previste dalla legge e dalle procedure aziendali;

- la definizione e la verifica di opportuni livelli autorizzativi definiti nell'ambito di ciascuna fase operativa caratteristica del processo, sulla base, eventualmente, di un sistema di deleghe e procure;

- la determinazione di un efficace sistema dei controlli interni a più livelli, che assicuri un'adeguata e tempestiva attività di monitoraggio sulla completezza, veridicità, correttezza e accuratezza delle informazioni all'interno della Società e all'esterno di essa, nonché la riservatezza nella trasmissione degli stessi;

- la tracciabilità dei processi a rischio sia a livello di sistemi informativi sia in termini documentali;

- l'attribuzione all'organismo di vigilanza del compito di:

- 1) verificare l'adeguatezza del Modello sulla base delle evoluzioni normative, delle eventuali modifiche della struttura organizzativa e dell'esposizione al rischio di commissione di reati della Società;

- 2) vigilare sul corretto funzionamento del Modello attraverso una periodica attività di controllo sia sui principi generali di comportamento sia sulle procedure specifiche.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 25 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

3.2. Valutazione e identificazione dei rischi

La criticità di un rischio è determinata in base all'entità economica del danno causato da un evento (impatto economico) e alla probabilità di accadimento dell'evento rischioso (probabilità di accadimento).

È possibile individuare la seguente classificazione:

- *rischi critici*: sono quelli caratterizzati da un danno economico elevato e da una probabilità di accadimento significativa. Si tratta di eventi la cui manifestazione potrebbe compromettere la sopravvivenza o la solidità dell'impresa;

- *rischi rilevanti*: alla base di questi rischi c'è il verificarsi di un evento che può potenzialmente provocare danni all'operatività dell'organizzazione anche se non ne dovrebbe compromettere la sopravvivenza;

- *rischi trascurabili*: sono quelli che, per il danno trascurabile da essi arrecato e/o per la esigua probabilità di accadimento, possono essere tralasciati o messi in secondo piano in sede di allocazione delle risorse per il controllo.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 26 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

L'identificazione dei rischi e delle collegate aree a rischio è stata svolta mediante un'attività di valutazione con gli amministratori ed attraverso lo sviluppo di un modello che ha consentito la mappatura di tutte le attività ed aree a rischio.

3.3. Definizione del modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, come accennato, si fonda su un insieme integrato di metodologie e strumenti, composto principalmente dai seguenti elementi:

- a) struttura organizzativa aziendale, complessiva e dettagliata, per una chiara individuazione della struttura gerarchica interna;
- b) elenco delle attività e delle aree che potrebbero dar luogo alla commissione dei reati considerati dal Decreto, con conseguente responsabilità anche per la Società;
- c) principi e logiche di attribuzione dei poteri autorizzativi e delle eventuali deleghe, per governare le attività svolte dalla Società;
- d) procedure operative interne, per la regolamentazione delle attività operative, la definizione dei livelli di controllo e degli iter autorizzativi;

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 27 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

e) controlli di linea e controlli gerarchici, articolati nell'ambito di più funzioni aziendali, volti alla minimizzazione dei rischi operativi, al monitoraggio dei processi, all'individuazione delle anomalie ed alla loro rimozione;

f) meccanismo disciplinare interno, che definisce le azioni della Società verso i soggetti che commettono atti illeciti e che non rispettano le procedure definite;

g) programma di sensibilizzazione e di informazione, sui contenuti del Modello da indirizzare ai dipendenti, ai fornitori ed ai collaboratori esterni della Società.

3.4. Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del modello

Il Modello è aggiornato almeno annualmente e comunque in occasione di modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale e/o nello scenario normativo di riferimento.

Il potere di implementazione delle successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso spetta all'Assemblea dei Soci di Ecol Flero.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 28 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

La Società si impegna ad una tempestiva diffusione di tutti gli aggiornamenti del presente Modello ai soggetti apicali, ai dipendenti e collaboratori esterni. Inoltre, se necessario, provvede all'organizzazione di sessioni di *training* dedicate.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dell'effettiva ed efficace attuazione del presente Modello è necessario che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In base a quanto previsto dal Decreto, l'organo di controllo costituisce un organismo della Società (art. 6 comma 1, lettera b), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di verifica; all'organismo di vigilanza (anche "OdV")

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 29 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Esso può avere composizione monocratica o collegiale e, nel caso di specie, si è optato per la forma monocratica, in relazione alle dimensioni ed alla articolazione interna dell'impresa.

Esso viene nominato dall'Assemblea dei Soci e rimane in carica per almeno tre anni, allo scopo di garantire adeguata continuità di azione. Può essere revocato prima della scadenza solo per gravi inadempienze o per il venir meno dei requisiti di autonomia e indipendenza.

La nomina o la revoca dell'OdV non può coincidere con quella dell'organo che ne nomina i componenti.

La modifica della composizione dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'Assemblea dei Soci.

L'OdV deve essere dotato delle seguenti caratteristiche:

- indipendenza e autonomia dai vertici operativi della Società, al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione del Modello da parte del vertice;

- professionalità, per garantirne le capacità di azione in un contesto che richiede spiccate doti di valutazione, di gestione dei rischi ed analisi

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 30 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

delle procedure, nonché competenze in ambito di organizzazione aziendale, di amministrazione, di finanza e di diritto;

- continuità di azione, volta a garantire la costante ed efficace attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello.

In conformità ai principi stabiliti dal Decreto non è consentito all’OdV affidare in *outsourcing* le attività di controllo interno. È possibile solo affidare all’esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell’incarico) compiti di natura tecnica, ovvero l’esecuzione di attività di verifica a supporto dell’azione dell’OdV, a cui fa capo in via esclusiva la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello.

Qualora si manifestasse la necessità, l’organismo di vigilanza, deve poter contare, per garantire l’efficace esercizio della sua funzione e la continuità della sua azione, su una propria autonoma disponibilità di spesa, rapportata ad ipotesi di interventi straordinari, urgenti e riservati.

L’eventuale utilizzo del *budget* di spesa deve essere oggetto di un’apposita informativa periodica agli Amministratori.

4.1. Funzioni dell’organismo di vigilanza

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 31 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2>Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

All'organismo di vigilanza è affidato il compito di vigilare:

1) sull'osservanza del Modello da parte di tutti i dipendenti, dagli amministratori, degli organi sociali, dei fornitori e dei collaboratori esterni della Società;

2) sull'efficienza e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e di contesto esterno.

L'OdV riferisce direttamente ed in via continuativa agli amministratori (almeno due volte l'anno) in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali eventi di rischio.

L'organismo di vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei collaboratori esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Ecol Flero ai sensi del Decreto.

È possibile comunicare con l'OdV attraverso l'indirizzo di posta elettronica odv@ecolflero.it (dominio su cui accedere www.panservice.it), nonché attraverso la immissione in apposita cassetta, da collocarsi presso i

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 32 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

locali aziendali, di segnalazioni su modulistica da predisporre a cura dell'OdV, che garantisca l'anonimato dell'autore.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati o comunque di comportamenti in generale non conformi alle regole di comportamento di cui al presente Modello;

- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve darne comunicazione direttamente all'OdV, mediante comunicazione a mezzo posta elettronica sull'indirizzo precedentemente indicato, nonché, in forma anonima, attraverso gli appositi moduli da inserirsi nella cassetta di cui sopra;

- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal uopo la Società si è dotata di una procedura Whistleblowing (**PQSGI 07**) fondamentale per mantenere la Società aperta e trasparente, al fine garantire che i segnalanti vengano protetti adeguatamente da eventuali ritorsioni.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 33 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Lo scopo della presente procedura è quello di definire un sistema di comunicazione che consenta al personale dell'organizzazione di segnalare in buona fede aspetti che possono comportare violazione delle norme per la salute e sicurezza sul lavoro e per l'ambiente e qualsiasi altra carenza o violazione che riguardi il sistema di gestione integrato e le relative norme cogenti. Essa si applica anche a semplici segnalazioni per possibili opportunità di miglioramento in tutti i campi coperti dagli schemi di certificazione nonché la violazione del Codice Etico e di comportamento, consentendo al personale, nel completo anonimato, di effettuare eventuali comunicazioni o denunce di fatti illeciti.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'organismo di vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie, relative a Ecol Flero, provenienti da organi di polizia giudiziaria, organismi di vigilanza, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati indicati dal Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari eseguiti da Ecol Flero ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 34 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni a supporto.

4.2. Interazione con le altre funzioni aziendali

Per avere la massima efficienza operativa, all'organismo di vigilanza deve essere garantito l'accesso, senza restrizioni, a tutte le informazioni aziendali che lo stesso reputi rilevanti alla sua attività.

Per questa ragione tutti i dipendenti ed anche i collaboratori esterni sono tenuti a segnalare all'organismo di vigilanza tempestivamente (mediante invio alla casella di posta odv@ecolflero.it) qualsiasi evento o circostanza rilevante ai fini dell'attività di controllo che l'OdV è chiamato a svolgere.

Le segnalazioni saranno effettuate tramite "canali dedicati" (vedi paragrafo precedente) per garantire la riservatezza delle segnalazioni stesse.

A titolo esemplificativo, le informazioni rilevanti che dovranno essere trasmesse all'organismo di vigilanza riguardano:

- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale direttivo e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 35 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- i provvedimenti e/o notizie, che coinvolgono la Società, provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;

- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato previste dal Decreto;

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure.

È inoltre previsto un coordinamento sistematico dell'organismo di vigilanza con gli amministratori, relativamente, fra l'altro, a:

- gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari e per l'interpretazione della normativa;

- l'adeguatezza delle procedure aziendali ed il loro aggiornamento nonché per la formazione del personale sulle disposizioni del Modello, come recepite dal Decreto ed i relativi provvedimenti disciplinari in caso di inosservanze di tali disposizioni.

4.3. Sistema di reporting

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 36 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Le linee di reporting dell'OdV sono dirette verso gli organi al vertice della Società.

L'organismo di vigilanza riferisce direttamente ed in via continuativa agli Amministratori. Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'organismo di vigilanza per un periodo di dieci anni.

BUDGET DI SPESA DELL'ODV

L'Assemblea dei soci, su proposta dell'OdV, attribuisce a quest'ultimo idonea dotazione finanziaria che consenta all'OdV di far fronte alle spese connaturate allo svolgimento delle sue funzioni (quali ad esempio consulenze, corsi di formazione specialistici, trasferte).

L'OdV può richiedere all'Assemblea dei Soci risorse eccedenti la propria dotazione finanziaria, motivando la richiesta. Verificandosi tale eventualità, l'Assemblea dei Soci dovrà riunirsi al più presto per deliberare in merito.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 37 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. Formazione ed informazione dei dipendenti

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

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato nell'attività realizzata in questo campo dall'organismo di vigilanza in collaborazione con gli Amministratori.

L'adozione del presente Modello ed eventuali successivi aggiornamenti è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda a partire dal momento di approvazione o aggiornamento del Modello stesso da parte dell'Assemblea dei Soci.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione alla qualifica dei destinatari, del livello di

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 38 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

rischio dell'area in cui essi operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza (apicali) della Società.

In particolare, sarà cura degli Amministratori definire le attività di formazione di concerto con l'OdV, il budget ed i destinatari della stessa, nonché di monitorare l'effettività delle attività svolte.

5.2. Informazioni ai fornitori, clienti e collaboratori esterni

Le controparti esterne (fornitori, clienti e collaboratori esterni) dovranno essere informate in merito alle politiche, alle procedure ed alle regole di comportamento adottate da Ecol Flero in seguito all'implementazione del Modello, così come dovranno essere adeguati, qualora necessario, i contratti normalmente utilizzati.

Il comportamento dei fornitori, dei clienti e dei collaboratori esterni che violi le linee di condotta e di comportamento prescritte nel Modello o che comporti la possibilità di commettere uno dei reati sanzionati dal Decreto può portare, attraverso l'introduzione di specifiche clausole ed a discrezione degli Amministratori, alla risoluzione dei rapporti contrattuali.

Gli Amministratori o persona da loro designata sarà responsabile della stesura, aggiornamento ed inserimento di specifiche clausole nei contratti

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 39 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

standard utilizzati, che prevedano specificatamente la richiesta di un possibile risarcimento dei danni nel caso dell'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ecol Flero S.r.l., si è dotata di un codice disciplinare e di comportamento, conforme alla L. 300/70.

La definizione del sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esenzione rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 40 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'autorità giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

6.1. Misure nei confronti dei dipendenti

Si tenga presente, anzitutto, che il rapporto lavorativo tra Ecol Flero ed i propri dipendenti è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Igiene privata e Ambiente.

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare da parte dei dipendenti soggetti a tale contratto collettivo.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 "Sanzioni Disciplinari" della l. n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui alla sezione "provvedimenti disciplinari" dei suddetti CCNL, e precisamente:

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 41 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- 1) rimprovero verbale o scritto;
- 2) multa non superiore alle 4 ore retributive;
- 3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a 2 giorni;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 3 a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

In particolare, incorre nel provvedimento del *“richiamo verbale”* il dipendente che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli previsti dalle procedure, etc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 42 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Incorre nel provvedimento dell’*“ ammonizione scritta”* il dipendente che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo.

Soggiace al provvedimento della *“ multa”* il dipendente che:

- esegue con negligenza le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo.

Si applica il provvedimento della *“ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione”* fino ad un massimo di tre giorni al dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 43 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Ecol Flero, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della Società, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo. Incorre nel provvedimento del "licenziamento" il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 44 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo, salvo che per il richiamo verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);

- l'obbligo di motivare al dipendente e di comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 45 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

6.2. Misure nei confronti degli Amministratori

Il MOG prevede anche un codice sanzionatorio redatto ai sensi del d.lgs. 231/01. In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'organismo di vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci che in totale autonomia deciderà se assumere gli opportuni provvedimenti ai sensi delle leggi vigenti (vedi sistema sanzionatorio **Ecol Flero Proc. Sanz.01**)

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa.

Gli amministratori e/o l'amministratore ai quali viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

6.3. Misure nei confronti di fornitori e collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 46 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

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

7. LA DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

7.1. Attività svolta

La Ecol Flero S.r.l. è una Società, con sede legale in Cisterna di Latina, via del Pesco, n. 8 che opera nel settore Ecologia e Ambiente e svolge le seguenti principali attività:

- Intermediazione di rifiuti senza detenzione;
- Servizi (bonifiche, spurgo e altri servizi);
- Gestione bonifiche amianto; bonifiche ambientali e di Serbatoi.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 47 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Ai fini della realizzazione dell'oggetto sociale, Ecol Flero può svolgere ulteriori attività accessorie previste dallo statuto sociale.

In particolare, la Società ha come oggetto le seguenti attività:

- La realizzazione, la manutenzione e la gestione di Impianti di depurazione;
- la manutenzione e la pulizia di impianti industriali e Civili, negozi, uffici, il ritiro di olii alimentari e minerali esausti;
- la Depurazione delle acque;
- lo svuotamento di fosse asettiche; il disintasamento di reti fognanti ed idriche; lo svuotamento di fosse e la raccolta di fanghi civili ed industriali;
- la disinfestazione, la derattizzazione e la costruzione di reti fognanti ed idriche; l'esecuzione di opere edilizie;
- il movimento terra;
- la Raccolta ed il trasporto per conto terzi di tutti i rifiuti pericolosi e non pericolosi, tossici, nocivi ed ospedalieri, speciali, urbani ed assimilati ai rifiuti urbani;
- la realizzazione, la manutenzione e la gestione degli impianti fognari civili ed industriali;

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 48 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- la pulizia, la disinfestazione, derattizzazione e sanificazione degli impianti industriali e civili;
- trasporto di merci in conto terzi;
- costruzione e manutenzione di impianti idrici e di aria condizionata;
- idropulitura e lavaggi industriali; bonifiche ambientali e di Serbatoi;
- manutenzione di parchi e giardini privati e pubblici.

La Società, in relazione a tale oggetto e, quindi, con carattere meramente funzionale e, per ciò, assolutamente non in via prevalente senza rivolgersi al pubblico e comunque nel Rispetto dei divieti e dei principi portati dalla legge n. 197/91 e dai d. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, e 24 febbraio 1998, n. 58, potrà:

- a) esercitare tutte quelle altre attività immobiliari, mobiliari, finanziarie e commerciali ritenute utili per il raggiungimento dello scopo sociale, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore di terzi;
- b) assumere e cedere Partecipazioni in imprese, enti o Società (sia costituite sia costituende), aventi scopo analogo od affine al proprio.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 49 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

7.2. Capitale sociale e Organigramma aziendale

Il capitale sociale di Ecol Flero, pari ad euro 11.700,00, risulta attualmente così ripartito tra i soci: 1) Sig. Alberto Pontecorvi 33%; 2) Sig. Alessandra Pontecorvi 33% 3) Milletti Maria Carla 33%.

L'organigramma funzionale di Ecol Flero prevede la figura dell'amministratore e Datore di Lavoro (DL), rivestite attualmente dai Sigg. Alessandra Pontecorvi e Alberto Pontecorvi, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/08, che hanno la responsabilità di stabilire le politiche gestionali di base, gli obiettivi ed i programmi della Società.

I flussi finanziari della Società sono gestiti mediante n. tre conti correnti bancari aperti, rispettivamente, presso la Blu Banca, agenzia n. 10 di Cisterna di Latina, la Banca Generali, agenzia di Roma, via Bissolati, n. 76, BNP Paribas sportello n. 3546 di Cisterna di Latina.

Possono accedere a tali conti correnti per la consultazione e l'operatività solo i soci Alessandra Pontecorvi, Albero Pontecorvi e Milletti Maria Carla
I flussi informativi all'interno della Ecol Flero sono gestiti via mail o verbalmente.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 50 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Con riferimento alla prevenzione dei reati in materia di sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una adeguata struttura organizzativa per la gestione della sicurezza aziendale.

La Ecol Flero ha stipulato un contratto di consulenza con il sig. Ing. Stefano Mattozzi, che si è occupato della elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) e ne cura periodicamente l'aggiornamento.

Responsabili del corretto funzionamento del modello per la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro:

- *datore di lavoro*: è il principale garante della sicurezza all'interno dell'impresa (artt. 17 e 18 d. l. n. 81 del 2008). Ha il potere/dovere di sospendere l'attività lavorativa qualora sussista un pericolo grave ed immediato per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Nel caso di specie, esso si identifica, alla data di approvazione del Modello, con gli Amministratori, Sigg. Alessandra Pontecorvi e Alberto Pontecorvi;

- *preposti*: sovrintendono e vigilano sull'osservanza da parte dei lavoratori degli obblighi di legge e delle misure di prevenzione e protezione, compreso l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Rivestono la qualifica di preposti i Sig.ri Pelagaggi Andrea, e Bonifazi Daniele, Tomassini Emanuele, Argenti Massimiliano, Antonelli Maurizio, Borro Alessandro, Moretti Fabio, Pontecorvi Alberto.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 51 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

- *responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)*: è una figura tecnica, dotata di specifiche competenze e conoscenze tecnico-professionali ed è chiamato a svolgere una funzione consulenziale per la costruzione ed il corretto funzionamento del modello di gestione della salute e della sicurezza. Il RSPP della Società è il Sig. Ing. Stefano Mattozzi;

- *medico competente*: effettua la sorveglianza sanitaria sia preventiva sia nel corso del rapporto di lavoro, nonché collabora alla predisposizione del servizio di primo soccorso ed alla definizione delle misure di prevenzione e protezione. Il medico competente della Ecol Flero è il Dott. Prenna Alessandro;

- *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)*: rappresenta i lavoratori, costituendo l'anello di congiunzione tra la base ed il vertice aziendale ed esercitando funzioni consultive, propositive ed informative. La figura dell'RLS risulta rivestita, alla data di approvazione del presente Modello, dal Sig. Antonelli Maurizio.

- *lavoratori*: ciascun lavoratore è chiamato a prendersi cura anche della salute e della sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni od omissioni, nonché a segnalare l'inefficacia dei mezzi di prevenzione e protezione, ovvero eventuali situazioni di pericolo.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 52 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Si riporta a seguire, l'organigramma della Società, che fornisce una rappresentazione dei principali organi e delle principali funzioni aziendali.

In tema di contabilità aziendale la Società Ecol Flero garantisce la massima correttezza, trasparenza, completezza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti alla contabilità aziendale ed alla propria situazione economica e finanziaria ovunque contenute ed a chiunque fornite.

Ogni operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata e verificabile, essendo possibile verificare il processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento di ciascuna operazione.

Per tenere fede a questo impegno, la Società adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e sistemi di contabilità adeguati in conformità alle leggi vigenti ed ai principi contabili applicabili.

La redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile è effettuata nel rispetto delle leggi e dei regolamenti di settore vigenti; la contabilità ed il bilancio devono rappresentare fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza.

È espressamente vietato, nei flussi di comunicazioni e nelle relazioni sia con l'organizzazione interna, sia con i soci o con il pubblico, attestare il falso o occultare informazioni concernenti la situazione economica,

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 53 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

patrimoniale o finanziaria della Società, in modo tale da indurre in errore i destinatari delle comunicazioni stesse sulla predetta situazione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e/o ad altri organi sociali; ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite; in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori; neanche in parte formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, così da cagionare danno ai creditori; con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

Anche in relazione ai delitti di criminalità organizzata, la Società fa divieto a tutti i portatori di interesse, di porre in essere, tra loro, accordi fraudolenti, tesi alla commissione di un reato; ciò anche a prescindere

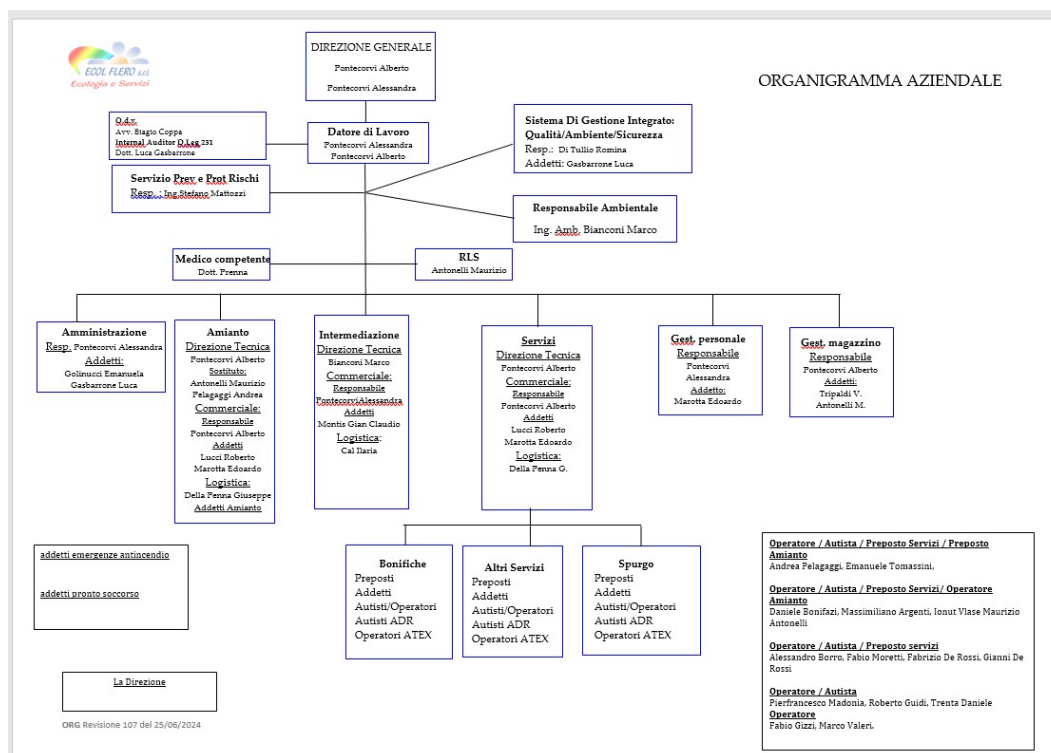
	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 54 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

dalla rilevanza che tale comportamento potrebbe avere in relazione alla potenziale contestazione in capo alla Società.

Ogni condotta difforme rispetto ai principi di comportamento dettati per il conseguimento degli obiettivi di trasparenza e riservatezza deve essere tempestivamente portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo la procedura di segnalazione disciplinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Regolamento di Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 55 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

ORGANIGRAMMA DELLA ECOL FLERO Srl



	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 56 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

7.2. Certificazioni della Società

La Società ha istituito un Sistema di Gestione Integrato conforme, fra l'altro, alle norme ISO 9001 ISO 14001 e ISO 45001 in materia di sistemi di gestione ambientale e sicurezza e al d. l. n. 81 del 2008 in materia di sistemi di sicurezza.

Tale Sistema Integrato permette di razionalizzare il complesso degli adempimenti previsti dai citati singoli sistemi.

Detti sistemi di gestione fanno parte integrante del presente Modello nella misura in cui risultino funzionali e non contrastino con gli scopi e le finalità del Modello stesso.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato redatto tenendo conto delle procedure adottate dall'azienda ai sensi del sistema di gestione ambientale UNI EN ISO 9001-14001 e 45001

In particolare, preso atto che tali procedure appaiono garantire elevati standard qualitativi e di sicurezza nello svolgimento delle attività aziendali, la redazione del modello ha volutamente tenuto conto di esse, che risultano essere idonee anche ai fini della prevenzione della maggior

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 57 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

parte dei rischi specifici connessi alla integrazione degli illeciti in materia ambientale e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale opzione viene adottata anche allo scopo di non gravare l'attività aziendale di eccessive prescrizioni comportamentali, che finirebbero per determinarne l'ingessatura, fungendo da ostacolo ad una efficiente organizzazione interna.

Laddove le procedure adottate (Gestione sostanze pericolose PSGI 08; Gestione rifiuti PSGI 09; Valutazione dei rischi PSGI 06) nel futuro non saranno sufficienti, viceversa, ai fini della prevenzione del rischio di commissione di talune specifiche ipotesi di reato, si è provvederà ad integrarle (Gestione delle non conformità e degli incidenti PSGI 03) ovvero a realizzare protocolli specifici.

Il ruolo di Responsabile del Sistema Integrato (RSI) risulta attualmente rivestito dal Sig.ra Di Tullio Romina.

7.3. Struttura di governance e controllo

7.3.1 Amministrazione condivisa

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 58 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

L' Amministratore della Società è condivisa ed affidata ai sig.ri Alessandra Pontecorvi e Alberto Pontecorvi, nominati dall'Assemblea dei soci, con atto del 04.01.2010 sono investiti dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed hanno facoltà di compiere tutti gli atti che ritengano opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea dei soci.

In particolare, disgiuntamente i più ampi poteri per la gestione ordinaria della Società e in forma congiunta con l'altro amministratore per quelli di straordinaria amministrazione.

La rappresentanza legale della Società è affidata all'amministratore Alberto Pontecorvi.

Gli Amministratori rimangono in carica fino a dimissioni od alla loro eventuale revoca da parte dell'Assemblea dei Soci.

7.3.2 Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci ha potere deliberativo attorno alle materie previste dalla legge o specificatamente devolute alla sua competenza dallo statuto.

Le decisioni dei soci devono essere adottate mediante deliberazione assembleare quando abbiano ad oggetto la modificazione dello statuto, la modificazione dell'oggetto sociale, l'anticipato scioglimento della Società,

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 59 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

la nomina o revoca ovvero sostituzione dei liquidatori, nonché in tutti gli altri casi espressamente previsti dalla legge o dallo statuto.

Organismo di Vigilanza

Tale organo è nominato dall'Assemblea dei Soci ed è, come osservato, a composizione monocratica.

L'OdV deve vigilare sull'adeguatezza e sul corretto funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6 d. l. 231 del 2001, inoltre deve monitorare l'efficacia dell'attività di prevenzione dei rischi commissione di reati a tutti i livelli organizzativi ed in tutti i processi aziendali.

8. INTEGRAZIONE TRA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ED IL CODICE ETICO

	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 60 di 60 Data 20/05/2024
Titolo: <h2 style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</h2>			

Nonostante il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, presenti una portata diversa rispetto al Codice Etico, le regole di comportamento contenute nei due documenti sono tra loro integrate.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere valori e principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte dei principali portatori di interesse (Amministratori, clienti, collaboratori esterni, dipendenti, fornitori, banche);

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base a disposizioni del Decreto medesimo).

Nello svolgimento della propria attività, Ecol Flero assume come propri i valori ed i principi di comportamento espressi nel Codice Etico adottato.

 <p>ECOL FLERO s.r.l. Ecologia e Servizi</p>	<h1>MODELLO</h1>	MOGC.01.00 REV.0	pagina 61 di 61 Data 20/05/2024
<p>Titolo: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo D.Leg.231</p>			

PARTE SPECIALE

OMISSIS