



# **Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione**

Documento approvato  
dal Consiglio di Amministrazione  
di Paoletti Ecologia S.r.l.  
Delibera del 30/04/2019



## **PARTE GENERALE**

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

### **2. LA SOCIETÀ**

- 2.1. Mission e oggetto sociale
- 2.2. Il Gruppo e la Proprietà
- 2.3. Certificazioni di qualità UNI e iscrizioni
- 2.4. Governance
- 2.5. Notizie rilevanti
- 2.6. L'affidamento di alcune funzioni di servizio a Con.Ge.S.
- 2.7. L'organigramma

### **3. IL MODELLO**

### **4. METODOLOGIA DI COSTRUZIONE, CRITERI ED ELEMENTI DEL MODELLO**

- 4.1. La costruzione del Modello.
- 4.2. La struttura del Modello.
- 4.3. Componenti ed elementi del Modello.
- 4.4. Sistema delle deleghe.
- 4.5. Sistemi informativi.
- 4.6. Il codice etico e di comportamento.
- 4.7. Il sistema disciplinare.

### **5. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231**

### **6. FORMAZIONE**

### **7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

### **8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 8.1. Durata in carica, decadenza e revoca
- 8.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza
- 8.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza
- 8.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 8.5. Whistleblowing

### **9. ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

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

La Società

Il Modello

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

Comunicazione e diffusione del modello 231

Formazione

Aggiornamento del modello

L'organismo di vigilanza

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

**1**  
**Il decretolegislativo**  
**8 giugno 2001**  
**n. 231**

**Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito D.Lgs. 231/01 o più semplicemente il Decreto), a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Tale decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

- La Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- La Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- La Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti che siano persone giuridiche, società o associazioni anche prive di personalità giuridica (compresi i consorzi e le società consortili) per i reati elencati nel Decreto e commessi nel loro interesse o vantaggio. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

L'art. 5 del suddetto decreto prevede infatti che l'ente sia responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra;

La relazione al Decreto 231 attribuisce ai termini "interesse" e "vantaggio", riferiti all'Ente collettivo, valenze diverse. Precisamente al primo viene riconosciuta dalla Relazione una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve aver agito avendo come fine quello di realizzare uno specifico interesse dell'Ente. Al secondo viene invece riconosciuta una valenza "oggettiva", riferita quindi ai risultati effettivi della condotta dell'autore materiale del reato.

La Relazione chiarisce che l'indagine sulla sussistenza del requisito dell'"interesse" va effettuata ex ante. Viceversa, l'analisi dello specifico "vantaggio" che può essere ottenuto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.

Se, per entrambi i requisiti non è necessario che abbiano un contenuto economico, l'evento "vantaggio" fa tuttavia riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità per l'Ente, l'"interesse", invece, implica soltanto la finalizzazione della condotta illecita, integrante il reato presupposto, verso quella utilità, senza che sia necessario il

suo effettivo conseguimento. L'assenza o l'esiguità del vantaggio rappresenterà tuttavia una circostanza attenuante (ai sensi dell'art. 12 D. Lgs 231/2001, infatti, è prevista una riduzione della sanzione nell'ipotesi in cui l'illecito sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore del reato o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo).

La Suprema Corte di Cassazione con la sentenza del 4 marzo 2014, n. 10265 è intervenuta sul punto precisando che, una volta provato il vantaggio per l'Ente, non è necessario che l'autore del reato abbia voluto perseguire l'interesse dell'Ente medesimo perché esso sia responsabile, né è richiesto che il dipendente o manager sia stato anche solo consapevole di realizzare tale interesse attraverso la propria condotta.

Per soggetti in posizione apicale si intendono, a titolo esemplificativo il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci.

Tra le sanzioni vanno citate le misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità amministrativa può sorgere all'esito della commissione, da parte dei soggetti apicali e sottoposti, di una serie tassativamente elencata di reati, detti "reati presupposto".

Essi sono raggruppati nelle seguenti tipologie:

- a)** Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- b)** Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

- c)** Reati in materia societaria (ivi compreso il reato di “corruzione tra privati”);
- d)** Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- e)** Reati contro la personalità individuale;
- f)** Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato;
- g)** Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- h)** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- i)** Reati transnazionali;
- j)** Delitti informatici e di trattamento illecito di dati;
- k)** Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- l)** Delitti contro l'industria e commercio;
- m)** Delitti di criminalità organizzata;
- n)** Delitti contro l'amministrazione della giustizia;
- o)** Reati ambientali;
- p)** Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- q)** Delitti di razzismo e xenofobia;
- r)** Inosservanza della sanzioni interdittive.

Nello specifico i “reati presupposto” sono i seguenti:

- a) Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello stato o di altro ente pubblico (artt. 24 E 25):**
  - 1)** truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
  - 2)** frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
  - 3)** malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea;
  - 4)** indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea;
  - 5)** truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
  - 6)** concussione;
  - 7)** induzione indebita a dare o promettere utilità;
  - 8)** corruzione per l'esercizio della funzione;

- 9) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- 10) corruzione in atti giudiziari;
- 11) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- 12) istigazione alla corruzione;
- 13) traffico di influenze illecite;
- 14) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.

**b) Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24 -Bis):**

- 1) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- 2) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- 3) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- 4) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- 5) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- 6) danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
- 7) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- 8) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- 9) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- 10) falsità relativamente a documenti informatici;
- 11) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

**c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 -Ter):**

- 1) delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
- 2) associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- 3) scambio elettorale politico-mafioso;
- 4) sequestro di persona a scopo di estorsione;
- 5) associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- 6) associazione per delinquere;
- 7) delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

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

- 1) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- 2) alterazione di monete;
- 3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;



- 4) falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- 5) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- 6) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- 7) uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- 8) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- 9) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

**e) Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 - Bis.1):**

- 1) turbata libertà dell'industria e del commercio;
- 2) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- 3) frodi contro le industrie nazionali;
- 4) frode nell'esercizio del commercio;
- 5) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- 6) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- 7) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- 8) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

**f) Reati societari (art. 25 -Ter):**

- 1) false comunicazioni sociali;
- 2) false comunicazioni sociali delle società quotate;
- 3) false comunicazioni sociali di lieve entità;
- 4) falso in prospetto;
- 5) impedito controllo;
- 6) formazione fittizia del capitale;
- 7) indebita restituzione dei conferimenti;
- 8) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- 9) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- 10) operazioni in pregiudizio dei creditori;
- 11) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- 12) illecita influenza sull'assemblea;
- 13) aggio;
- 14) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- 15) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- 16) corruzione tra privati e istigazione alla corruzione fra privati.

**g) Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-Quater)**

**h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati contro la personalità individuale (artt. 25 Quater.1 E 25-quinquies):**

- 1) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

- 2) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- 3) prostituzione minorile;
- 4) pornografia minorile;
- 5) detenzione di materiale pornografico;
- 6) pornografia virtuale;
- 7) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- 8) ratta di persone;
- 9) acquisto e alienazione di schiavi;
- 10) adescamento di minorenni.

**i) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-Sexies).**

**j) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-Septies).**

**k) Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-Octies).**

**l) Reati transnazionali:**

- 1) associazione per delinquere;
- 2) associazione di tipo mafioso;
- 3) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- 4) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- 5) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- 6) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 7) favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

**h) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 – nonies):**

- 1) delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

**b) Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25 – decies):**

- 1) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci

all'autorità giudiziaria.

**o) Reati ambientali (art. 25 – undecies):**

- 1) uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- 2) danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto;
- 3) inquinamento ambientale;
- 4) disastro ambientale;
- 5) delitti colposi contro l'ambiente;
- 6) traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
- 7) circostanze aggravanti (delitti associativi in materia ambientale);
- 8) illeciti scarichi di acque reflue;
- 9) attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- 10) violazioni in materia di bonifica dei siti;
- 11) violazioni in tema di comunicazione, registri e formulari ambientali;
- 12) traffico illecito di rifiuti;
- 13) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- 14) violazioni in relazione al sistema di tracciabilità dei rifiuti;
- 15) violazioni in tema di prevenzione e limitazioni delle emissioni atmosferiche;
- 16) violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie protette;
- 17) violazioni in tema di impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente;
- 18) inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

**p) Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (art. 25 - duodecies)**

- 1) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

**p) Delitti di Razzismo e Xenofobia (Art. 25 – terdecies):**

- 1) delitti di cui all'art. 3, comma 3 bis L. 13 ottobre 1975, n. 654 (il richiamo è da intendersi riferito ai delitti ora previsti dall'art. 604 – bis c.p., ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 1 marzo 2018 n. 21).

**p) Inosservanza delle sanzioni interdittive (art.23).**

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato. Se si tratta di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, si presume la responsabilità dell'ente, a meno che esso dimostri che: l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi; il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; le persone hanno commesso il reato

eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo. Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Più nello specifico, la responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze: individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati; prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; introdurre un sistema disciplinare privato, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

# > 2 / LA SOCIETÀ

Il Modello

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

Comunicazione e diffusione del modello 231

Formazione

Aggiornamento del modello

L'organismo di vigilanza

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

## 2.1 Mission e oggetto sociale

La Paoletti Ecologia è Azienda che si occupa del trasporto e della gestione dei rifiuti, con automezzi idonei ed autorizzati al trasporto di tutte le categorie di rifiuti sia liquidi che solidi.

La società ha per oggetto (cfr. verbale di assemblea sociale del 8.9.2014):

- L'attività di autotrasporto merci e altro materiale, in proprio e per conto terzi, autotrasporto di persone, il trasloco in genere, servizio autogru e tutte le attività affini e complementari alle precedenti, il tutto in Italia e all'estero;
- La raccolta, il trasporto, lo smaltimento, il trattamento e lo stoccaggio di rifiuti urbani e urbani pericolosi, speciali e speciali pericolosi e rifiuti recuperabili;
- L'acquisizione, la realizzazione e la gestione di discariche e impianti di trattamento;
- L'attività di bonifica dei siti inquinati;
- Il servizio di manutenzione, pulizia e bonifica delle aree del verde pubblico, il servizio di manutenzione e la pulizia di strade pubbliche, di giardini, parchi comunali e delle attrezzature presenti negli stessi, il servizio di pulizia e manutenzione dell'arredo, degli impianti di rete idrica e tutte le attività affini e complementari alle precedenti;
- L'assunzione di qualunque appalto da enti pubblici e privati nel settore dell'ecologia e dei trasporti;
- L'istruzione del personale addetto e produzione di attrezzature specifiche;
- La compravendita, la perdita, il noleggio, la manutenzione e la riparazione di qualsiasi macchinario ed attrezzo utile nell'ambito del settore operativo;
- Attività di intermediazione di rifiuti senza detenzione;
- Attività di coordinamento e gestione della manutenzione delle strade finalizzate al ripristino delle condizioni di sicurezza e viabilità a seguito di incidenti stradali.

## 2.2. Il Gruppo e la Proprietà

La Società fa parte del **Gruppo Paoletti**, il quale è attivo nei seguenti settori:

- Trasporti su gomma e ferroviario tramite la controllata Getras;
- Ecologia tramite le seguenti controllate e collegate: Paoletti Ecologia srl, Fitals srl, la prima esegue trasporti di rifiuti mentre la seconda è autorizzata per lo stoccaggio e il recupero dei rifiuti;
- Agro industriale tramite le seguenti controllate e collegate: Assec srl (società agricola) Clovis Italia srl (società Agricola), Agricola Fco srl (società agricola), Clovis International Coop (società agricola), Clovis Argentina s.a., Sierras del Sur s.a. E Fundos Rurales s.a. E precisamente svolgono le attività di coltivazioni cereali, e allevamenti zootecnici;

- Servizi autoveicoli tramite la controllata G.P. service srl che opera nel settore delle manutenzioni, riparazioni e locazioni di automezzi d'opera e autoveicoli;
- Immobiliare tramite le seguenti controllate e collegate: Socofin srl, e GLV srl che operano nel comparto immobiliare mediante la locazione, acquisto e ristrutturazione di fabbricati di qualsiasi tipo;
- Commercio idrocarburi tramite la controllata: Duepi Petroli srl svolge l'attività di vendita di prodotti idrocarburi mediante la concessione in comodato d'uso di una stazione di servizio;
- Chimico e immobiliare tramite la controllata; Sol.Mar spa società holding detentrici di partecipazioni operanti nel settore chimico (Nuova Solmine spa, Sol.Bat srl e Nuova Solmine Iberia s.a.); settore ambientale Sol.Treco srl. E Sol. Tr.co Bonifiche srl; settore dei servizi alla chimica con depositi Hadri Tanks srl; settore della solidificazione di acido solforico Zolfital servizi srl.;
- Turistico tramite la controllata Recorriendo El Sur con sede in Argentina conduttrice di un complesso alberghiero in Sierra de la Ventana;
- Informatico: Fleet Control spa società operante nel settore informatico, in particolare nella progettazione di sistemi innovativi per l'erogazione di servizi per il monitoraggio di veicoli ad uso privato e commerciale;
- Energetico: tramite Envisol srl;
- Manifatturiero: mediante la controllata Nueva Manifacuta de Itaguà srl.

Società holding del Gruppo è **Socesfin S.r.l.** con socio unico, con sede in Via Della Corona Boreale 115, che detiene il 99,98 % della Società. Il rimanente capitale sociale è detenuto da Francesco Paoletti.

La Società detiene a sua volta le seguenti partecipazioni:

- 84% di Fitals srl c.s. di € 31.356 (partecipazione consolidata);
- 0,67% di Clovis Argentina s.a., società di diritto Argentino (partecipazione consolidata) pervenuta a seguito dell'operazione di fusione di Clovis Agro in Clovis Argentina s.a.;
- 8,1% di Consorzio Con.Ge.S., c.s. di € 92.961 (partecipazione non consolidata).

### 2.3. Certificazioni di qualità UNI e iscrizioni

La Società è in possesso delle seguenti certificazioni

<i>Norma</i>	<i>Nr. certificato</i>
UNI EN ISO 9001:15	n. 5396
BS OHSAS 18001:07	n. 15627
UNI EN ISO 14001:15	n. 14573

È inoltre iscritta all'Albo Gestori Ambientali nr. RM/000248 in relazione alle seguenti categorie e classi: 1 A, (Sottoclassi: spazzamento meccanizzato, cl. B, centri di raccolta, cl. C), 4A, 5C, 8B, 9C.

#### 2.4. Governance

La governance è affidata ad un Consiglio di amministrazione ed è così strutturata:  
**Mauro Della Valle** - Presidente del Consiglio di Amministrazione e amministratore Delegato

**Francesco Paoletti** - Consigliere

**Cinzia Nicchi** – Consigliere delegato

La sorveglianza è affidata ad un Sindaco Unico.

#### 2.5. Notizie rilevanti

In base all'ultima relazione al bilancio, nel corso dell'esercizio non si sono verificati infortuni gravi sul lavoro che hanno comportato lesioni gravi o gravissime al personale iscritto al libro matricola.

Nel corso dell'esercizio non si sono registrati addebiti in ordine a malattie professionali su dipendenti o ex dipendenti e cause di mobbing, per cui la società è stata dichiarata definitivamente responsabile.

Non sono stati segnalati eventi che possano comportare responsabilità in ordine a illeciti ambientali, né risultano danni ambientali provocati dall'attività della Società.

La società non detiene azione proprie né azione di società controllanti e non fa uso di strumenti finanziari.

Non è proprietaria di immobili.

#### 2.6. L'affidamento di alcune funzioni di servizio a Con.Ge.S.

Una serie di funzioni afferenti alla Società, anche in aree a rischio di commissione di reati, sono affidati a Con.Ge.S.

Ciò avviene in base ad un doppio rapporto: quello derivante dalla partecipazione della Società al capitale della Con.Ge.S. (Consorzio), e disciplinato da un apposito regolamento consortile, e quello derivante dal contratto di servizio in essere.

Quest'ultimo contratto si iscrive nel fenomeno dei c.d. "contratti di servizio" infragruppo, in forza dei quali una società del gruppo viene a svolgere direttamente le attività relative a servizi amministrativi, tecnici o gestionali, lasciando nella sfera di competenza di ciascuna società le attività relative alla "gestione operativa". Il vantaggio di tale soluzione risiede nel fatto che le società del gruppo hanno la possibilità di focalizzarsi e concentrarsi sul proprio core business, demandando ad un altro soggetto la gestione di processi ausiliari e di supporto, i quali altrimenti necessiterebbero di risorse dedicate, strumenti adeguati, competenze specifiche. Più in dettaglio, l'assetto dei rapporti tra la Società e Con.Ge.S. è strutturato secondo un cost-sharing agreement, in virtù del quale il compenso risulta determinato sulla suddivisione del costo sostenuto dall'impresa fornitrice fra tutte le società del gruppo.

Nell'adozione del Modello si è dunque provveduto a formalizzare, anche tra Con. Ge.S. e Paoletti Ecologia, i controlli operativi e le loro caratteristiche prevedendo la figura del responsabile del coordinamento, il quale garantisce il collegamento tra la Società e Con.Ge.S. .



In particolare, le direzioni competenti di Con.Ge.S. provvederanno ad inviare all'AD di Con.Ge.S. stessa e al responsabile del coordinamento, a cadenza trimestrale, un report sull'attività svolta.

Tale report potrà essere lo stesso che le direzioni operative di Con.Ge.S. già utilizzano nell'ambito del modello di organizzazione e controllo adottato da Con. Ge.S. stessa.

In ogni caso, i report utilizzati all'interno di Con.Ge.S. e quelli inviati al responsabile del coordinamento dovranno essere tra loro conformi, o comunque non contraddittori, veritieri e completi. A tal fine, e sotto il profilo contrattuale, Con. Ge.S. assumerà l'obbligo contrattuale di adottare un Modello di organizzazione e di applicarlo efficacemente, curando l'invio di istruzioni operative e di report conformemente al presente modello.

Il responsabile del coordinamento si occuperà di inviare tali report, e una sua relazione sull'andamento dei rapporti con Con.Ge.S. , all'OdV della Società, a cadenza trimestrale.

Il responsabile del coordinamento sorveglierà inoltre l'attività di Con.Ge.S. sotto i seguenti aspetti:

- La documentazione afferente alle attività sensibili svolte da Con.Ge.S. Per la Società deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; la stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- Devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- Il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- Deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- I documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili devono essere archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- L'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla società di revisione eventualmente nominata;

Rappresenta principio operativo generale quello secondo cui la Società conserva la competenza richiesta per controllare efficacemente le funzioni esternalizzate e per gestire i rischi connessi con l'esternalizzazione, non può comunque:

- Delegare le proprie responsabilità, né la responsabilità degli Organi aziendali;
- Mettere a repentaglio la propria capacità di rispettare gli obblighi previsti dalla disciplina di vigilanza;
- Pregiudicare la qualità del sistema dei controlli interni;
- Ostacolare la vigilanza.

## 2.7. L'organigramma

La struttura aziendale, come ricostruibile dall'organigramma, è descrivibile come segue.

Il vertice è rappresentato dal CdA, di cui fa parte l'Amministratore Delegato, che assume la veste di Datore di Lavoro ai sensi delle norme antinfortunistiche, direttore commerciale ad interim, e responsabile tecnico albo categorie 1,4,5,9.

Vi è un Direttore Generale che coordina le quattro aree operative, ad ognuna delle quali è preposto un responsabile:

- Intermediazione (cat. 8 dell'albo ex art. 212 comma 5 del d.lgs. 152/2006: "intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi");
- Igiene urbana (spazzamento delle strade, cura dei parchi e dei giardini, operazioni di raccolta e gestione dei rifiuti solidi urbani, gestione isole ecologiche e centri di raccolta);
- Trasporti (trasporto di rifiuti pericolosi e non);
- Altri servizi ecologici (servizi quali idrodinamica di fognature e tubazioni; micro raccolta; noleggio cassoni, etc.).

A Con.Ge.S. sono demandati i seguenti settori/servizi:

- I.** Conservazione sostitutiva
- II.** Controllo di gestione e reporting
- III.** Servizi amministrativi
- IV.** Risorse umane;
- V.** QSA e compliance;
- VI.** Ufficio acquisti;
- VII.** Servizi legali e contrattuali;
- VIII.** Information Technologies;
- IX.** Ufficio gare e appalti;
- X.** Marketing e comunicazione
- XI.** Segreteria di direzione;
- XII.** Servizi generali
- XIII.** Fatturazione attiva e passiva.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

La società

# > 3 / IL MODELLO

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

Comunicazione e diffusione del modello 231

Formazione

Aggiornamento del modello

L'organismo di vigilanza

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

### 3 Il Modello

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, la società ha deciso di adottare un Modello ai sensi del decreto, nella convinzione che l'iniziativa, pur non obbligatoria, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione di reati.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la società si propone di perseguire le seguenti principali finalità: a) rendere consapevoli i dipendenti, gli apicali e tutti coloro che operano in nome e per conto della società, del rischio di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili, in sede penale, all'azienda; b) Ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge e ai principi etici adottati dalla società sono fortemente condannati dalla società stessa; c) consentire alla società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati.

Il Modello è destinato a tutto il personale della società, che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

- Amministratori e sindaci;
- Personale in posizione apicale operante in nome e per conto della società;
- Dirigenti e manager;
- Tutti i dipendenti della società;
- Lavoratori parasubordinati.

La società, inoltre, assicura il rispetto delle norme di legge, del Codice etico, del Modello e delle procedure aziendali per le parti di volta in volta applicabili, da parte di terzi (Appaltatori, consulenti, fornitori, etc.) tramite specifiche clausole contrattuali che ne impongono il rispetto e prevedono la facoltà per la Società di risolvere il relativo contratto in caso di violazione.

Il Modello adottato consiste in un complesso di regole, strumenti e condotte, funzionale a dotare la società di un efficace sistema organizzativo di gestione che sia ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal decreto.

Il buon funzionamento del Modello dipende da quanto esso risulti aderente alla realtà aziendale in cui è destinato ad operare.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha predisposto un Modello che, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dal Codice di comportamento

redatto da Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale. Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- Incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e
- Regolano la gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è collegato ai seguenti elementi costitutivi:

- Individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- Previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate, quali:
  - Un sistema di regolamentazione delle attività;
  - La verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
  - Il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Individuazione dei principi etici di riferimento;
- Previsione dell'OdV;
- Flussi informativi da e verso l'OdV;
- Programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- Sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel modello;
- Piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la società;
- Criteri di aggiornamento e adeguamento del modello.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

La società

Il modello

# > 4 / METODOLOGIA DI COSTRUZIONE, CRITERI ED ELEMENTI DEL MODELLO

Comunicazione e diffusione del modello 231

Formazione

Aggiornamento del modello

L'organismo di vigilanza

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

#### 4.1. La costruzione del Modello

Il lavoro che ha portato all'implementazione del Modello ha comportato lo sviluppo di specifiche analisi per l'individuazione delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati in oggetto, che hanno visto il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali.

Il Modello è stato costruito partendo da una serie di attività propedeutiche svolte dal gruppo di lavoro allo scopo di reperire le seguenti informazioni:

##### *Aspetti legati alle risorse umane*

- Chi sono i dipendenti (situazione di tutti i dipendenti, di tutte le tipologie di contratto, di eventuali distacchi; quanti impiegati, quanti operari);
- Come vengono selezionati i dipendenti;
- Attuale situazione degli adempimenti ex testo unico sicurezza;
- Persone che si occupano delle gare, ossia: redazione e spedizione domande di partecipazione/ricezione ed esame inviti; rapporti con la stazione appaltante quanto a: pagamenti; contestazioni; integrazioni; revisioni;
- Tutti i programmi di formazione in atto (compresa la formazione degli apprendisti);
- Situazione dei pagamenti ai dipendenti (in particolare: esistenza di bonus, premi di risultato) ed eventuali contenziosi;
- Tutti i procedimenti disciplinari adottati negli ultimi due anni;
- Incarichi ai consulenti del lavoro;
- Eventuali referenti per il personale (capo del personale, hr account, etc.);
- Eventuali infortuni sul lavoro, compresi gli infortuni in itinere;
- Eventuali controlli subiti dalla asl, dalla dtl o altri organismi di controllo;
- Sorveglianza sanitaria.

##### *Aspetti contabili e finanziari*

- Conti correnti, gli eventuali libretti di assegni, le persone che vi possono operare;
- Tutte le modalità di pagamento concretamente adottate;
- Struttura della tesoreria;
- Tenuta delle scritture contabili;

- Crediti inesigibili o di difficile esigibilità;
- Eventuali investimenti in titoli, immobili o partecipazioni;
- Andamento degli ultimi due anni (fatturato e flussi di cassa);
- Esposizione nei confronti delle banche e peso degli interessi passivi;
- Eventuali prestiti soci;
- Situazione fiscale: accertamenti negli ultimi due anni.

#### ***Aspetti commerciali***

- Tutti gli attuali clienti;
- Tutte le modalità di ricerca dei clienti, compresi i siti internet;
- Maggiori concorrenti sul mercato;
- Controversie con la pa negli ultimi due anni;
- Mercato rilevante.

#### ***Aspetti aziendali***

- Procedura per gli acquisti e relativa responsabilità;
- Procedure per la redazione dei contratti e delle eventuali condizioni generali;
- Spese di rappresentanza;
- Assicurazioni in essere, controllo sulle scadenze e i pagamenti dei premi,
- Hardware e software in uso; protezione informatica.

#### ***Aspetti ambientali***

- Autorizzazioni possedute, modelli ambientali.

#### ***Aspetti societari***

- Attuale governance della società;
- Come è strutturata la catena gerarchica di amministrazione



Per conoscere tali dati si è acquisita una vasta documentazione che comprende, tra l'altro:

- Organigramma;
- Statuto;
- Bilancio dell'ultimo anno;
- Bilancio consolidato di gruppo;
- Deleghe in atto;
- Procedure adottate;
- Documento di valutazione rischi;
- Job description;
- Job description sicurezza;
- Contratto con Con.Ge.S. e regolamento Con.Ge.S.
- Manuale SGI e procedure operative.

Si è poi proceduto ad intervistare gli organi apicali (amministratore) e i consulenti esterni (consulente fiscale, consulente per la sicurezza sul lavoro, consulente per le procedure aziendali).

#### **4.2. La struttura del Modello**

Il presente Modello è costituito da una parte generale e otto parti speciali, nonché da allegati.

La parte generale illustra i contenuti del decreto, la funzione del Modello, i compiti dell'organismo di vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazione e, in generale, i principi, le logiche della struttura del Modello stesso.

Le parti speciali sono dedicate alle specifiche tipologie di reato, già elencate, e hanno l'obiettivo di richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali richiamate dal Modello, finalizzate a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto, individuati come strettamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna parte speciale sono indicati:

- Le fattispecie di reato;
- Identificazione delle aree e delle attività sensibili;
- Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;

Sono state ritenute non rilevanti perché non applicabili alla realtà aziendale le seguenti fattispecie di reato:

- Quelle previste negli artt. 25 - quater D.lgs 231/2001 (pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili);
- Quelle previste dall'art. 25 - sexies D.Lgs. 231/2001 (abusi di mercato);
- Quelle previste dall'art. 25 - novies D.Lgs. 231/2001 (delitti in materia di violazione del diritto d'autore).

Quelle previste dall'art 25 - terdecies D.Lgs. 231/2001 (delitti di razzismo e xenofobia previsti dall'art. 604 - bis c.p.)

Le misure adottate nel Modello sono comunque astrattamente idonee anche a prevenire reati di tal specie.

#### **4.3. Componenti ed elementi del Modello**

Il Modello è integrato dalle disposizioni e dai principi contenuti nel codice etico e dall'insieme dei processi, procedure e sistemi adottati dalla Società.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti nella società ivi incluse tutte le procedure e norme di comportamento adottate.

Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello. Costituiscono elementi del Modello:

La mappatura delle aree a rischio reato e la correlata identificazione dei relativi controlli a presidio;

Il complesso delle procedure sia manuali che informatiche volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali e strutturato in modo da garantire quanto più possibile il rispetto del principio della separazione delle funzioni, secondo cui nessuno può gestire interamente un processo dall'inizio alla fine.

#### **4.4. Sistema delle deleghe**

La società è dotata di un sistema di deleghe definito e formalizzato.

L'attribuzione dei poteri e delle responsabilità è formalizzata in un sistema di deleghe, ivi comprese le deleghe in materia di salute e sicurezza del lavoro e in materia ambientale.

#### **4.5. Descrizione dei sistemi informativi**

I principali sistemi di gestione delle aree: amministrazione, tesoreria, controllo di gestione, marketing, personale, acquisti, vendita, logistica, sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo.

Il sistema di information technology è gestito dalla Con.Ge.S., altamente specializzata e dotata di adeguate risorse e competenze, interne ed esterne, in tema di realizzazione, installazione, manutenzione di sistemi hardware e software per la gestione aziendale.

Tali sistemi informatici costituiscono la base per l'effettuazione di determinate transazioni e assicurano un livello elevato di standardizzazione e compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

La gestione dei sistemi informativi è gestita da Con.Ge.S. utilizzando procedure

che sono volte a garantire la sicurezza fisica e logica dei sistemi e dei dati in essa contenuti, allo scopo di assicurare, tra l'altro: il principio di separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; la tracciabilità delle operazioni e la documentata abilità dei controlli.

Con.Ge.S. si impegna a garantire alti livelli di servizio sull'Information Technology in base a contratti all'uopo stipulati anche con la Società.

#### **4.6. Il Codice Etico**

Il Codice Etico è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello. Tuttavia il Codice Etico contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi.

Pertanto, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, e sua parte integrante, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante.

#### **4.7. Il sistema disciplinare.**

##### *Il codice disciplinare*

##### **Premessa**

Strumento essenziale per l'attuazione efficace del modello è un codice disciplinare specifico.

Il codice disciplinare è un sistema interno all'azienda, indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari nonché distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

Per quanto riguarda i lavoratori collegati all'ente da un rapporto di lavoro subordinato, il potere disciplinare spetta al Datore di Lavoro e trovano applicazione, oltre allo Statuto dei Lavoratori ed i contratti collettivi, anche gli artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

Per quanto attiene la responsabilità ex 231/01, il Modello deve prevedere che il dipendente sia deferito a procedimento disciplinare tutte le volte che non si attenga alle regole di organizzazione e controllo del Modello, a fronte di una specifica previsione della condotta censurata.

Caso a parte è rappresentato dai c.d. "lavoratori parasubordinati", ampia categoria la cui ricostruzione è divenuta ancora più complessa dopo l'emanazione dei decreti attuativi del Jobs act. Tali collaboratori sono sottratti al potere disciplinare del datore di lavoro, ma operano sotto la sua organizzazione e in base ai suoi atti di coordinamento: per tali soggetti sarà indispensabile prevedere apposite clausole contrattuali per regolamentare l'applicazione del sistema sanzionatorio di cui al D.Lgs.231/01.

Ancor più peculiare è la situazione di coloro che si trovano a collaborare con l'ente in forza di un contratto di somministrazione o distacco ex D.Lgs. 276/03. Tali soggetti sono sottoposti unicamente al potere disciplinare del loro Datore di Lavoro, che dovrà obbligarsi a far rispettare il Modello ai propri dipendenti impiegati presso la diversa Società.

Per quanto attiene i soggetti di vertice all'interno della Società, l'organo dirigente, nella predisposizione del Modello, deve decidere altresì il tipo di sistema disciplinare, con relative sanzioni, che regolamenti anche le infrazioni dei così detti "soggetti apicali" previsti all'art. 5 lett. a) del Decreto.

Il potere di intervento (che non ha chiaramente carattere disciplinare, ma è comunque caratterizzato da una natura sanzionatoria) nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio Sindacale sarà in capo all'Assemblea dei soci, a norma degli artt. 2476, 2400 e 2407 c.c..

Nei confronti dei soggetti esterni alla società, con i quali la medesima ha rapporti disciplinati da singoli contratti (di appalto, di fornitura, etc.), le eventuali azioni che potranno essere poste in essere dipendono dal contenuto dei contratti in essere. Le necessarie contestazioni e sanzioni dovranno pertanto corrispondere alla clausole contrattuali o alle norme di legge che disciplinano ciascun tipo di rapporto.

L'obbligo di sorveglianza è affidato all'Organismo di Vigilanza, che dovrà dare atto delle rilevazioni eseguite direttamente e le dovrà documentare, nonché ricevere le segnalazioni da parte di ogni funzione, responsabile o preposto a processi ed attività su eventuali infrazioni al Modello.

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Ognuno dei soggetti potenzialmente destinatari delle sanzioni deve conoscere anticipatamente il contenuto delle stesse e le specifiche violazioni cui esse sono collegate.

Il Sistema Disciplinare, per quanto attiene ai lavoratori subordinati e parasubordinati, tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto. Per il personale dipendente, si applica innanzitutto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, che prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Modello e del Codice Etico può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori, della L. 604/66, della L. 108/90 e s.m.i..

Per quanto sin qui detto, il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì integrativo rispetto alle norme di legge o di quelle promananti dalla contrattazione collettiva. Esso è da intendersi integrativo anche delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai

soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento, che ha lo scopo di delineare il sistema disciplinare generale interno al Modello, si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Dette previsioni non pregiudicano i codici disciplinari aziendali, e segnatamente quelli previsti per la violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro.

Il presente Sistema Disciplinare è reso conoscibile mediante divulgazione sul sito della Società e presso le bacheche aziendali.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

## **SEZIONE I**

### *I soggetti destinatari*

#### **Gli Amministratori e i Sindaci**

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione della Società, una posizione apicale ai sensi dell’art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, cui si è fatto già riferimento in precedenza.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche ‘Amministratori’ e ‘Sindaci’).

Nel caso della Società, le previsioni riguardano i membri del Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico.

### **I dirigenti**

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, vanno ricompresi nel novero dei soggetti in posizione "apicale" anche i dirigenti.

### **L'organismo di vigilanza**

Il membro unico dell'Organismo di Vigilanza è soggetto al controllo e al potere sanzionatorio nei limiti e nei modi stabiliti nello Statuto.

### **I dipendenti**

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Vengono in rilievo tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

### **Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare: i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori a qualsiasi titolo; i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro; i contraenti ed i partner.

## **SEZIONE II**

### **Le condotte rilevanti**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Al fine di individuare le sanzioni applicabili, appare opportuno, innanzitutto, definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1)** Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività specificatamente individuate all'interno del Modello Parte Speciale, qualora non ricorra una delle ipotesi previste nei successivi punti 2) e 3);
- 2)** Violazione del Modello, nel caso in cui il mancato rispetto delle prescrizioni previste nello stesso integri il solo elemento oggettivo (ossia la condotta penalmente rilevante) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3)** Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione delle prescrizioni previste nello stesso sia stata compiuta con la finalità di commettere uno dei reati previsti nel Decreto o, comunque, vi sia la possibilità che venga contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 4)** Violazione degli obblighi, dei doveri e delle regole di condotta specificatamente individuate nel Codice Etico;
- 5)** Mancato rispetto del Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che la detta violazione non integri una delle ipotesi previste nei successivi punti 6) , 7) e 8);
- 6)** Mancato rispetto del Modello, nel caso in cui l'infrazione comporti una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 7) e 8);
- 7)** Mancato rispetto del Modello, nel caso in cui l'infrazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, 1° comma, cod. Pen., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che la detta violazione non integri l'ipotesi prevista nel successivo punto 8);
- 8)** Mancato rispetto del Modello, nel caso in cui l'infrazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, 1° comma, cod. Pen., all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.
- 9)** Violazione, con qualsiasi mezzo, delle misure poste a tutela di chi compie segnalazioni – riservate o non – verso l'OdV, nonché effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

### **SEZIONE III**

#### **Le sanzioni disciplinari**

**1.** Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- a)** l'intenzionalità del comportamento;
- b)** il grado di colpa;
- c)** la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- d)** il ruolo e le mansioni coperte;
- e)** la potenzialità del danno rilevato per la società;
- f)** le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

Le sanzioni applicabili ai dipendenti sono quelle previste dal contratto collettivo e dalla Legge, e quindi:

- a)** Richiamo verbale;
- b)** Ammonizione scritta;
- c)** Multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
- d)** Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e)** Licenziamento con preavviso;
- f)** Licenziamento senza preavviso.

La sanzione del richiamo verbale è applicata nei casi non gravi di violazione colposa del modello, non avente rilevanza esterna.

L'ammonizione scritta è applicata in caso di reiterata violazione colposa del modello, ovvero in caso di violazione grave che non abbia avuto rilevanza esterna. La multa, nella misura massima prevista dal CCNL, ovvero la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a quello previsto nel CCNL, sono applicate laddove il lavoratore ponga in essere le violazioni di cui ai nn. 1), 4), 5) di cui alla sezione II e nei casi di: reiterata commissione di violazioni sanzionabili con la multa; violazione del modello avente gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi; comportamenti colposi e/o negligenti che, per responsabilità tecnica o gerarchica, possono minare l'efficacia del Modello 231, sia pure a livello potenziale (ad es. mancato rispetto delle policies aziendali o del Codice etico). In maggior dettaglio, la sanzione si applica in occasione di: inosservanza del Modello e del Codice Etico con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del Patrimonio della Società, dei creditori ed alle attività a ciò strumentali; inosservanza delle disposizioni contenute nelle deleghe conferite, particolarmente in relazione ai rischi di reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede e ai reati societari, ed agli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima; inosservanza dell'obbligo inerente alla predisposizione e consegna delle dichiarazioni, dei rapporti di feedback, degli audit, prescritti dal Modello 231, o falsità nelle dichiarazioni stesse; mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione; mancati controlli e errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali; omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria funzione di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato.

L'entità della sanzione deve essere graduata in relazione ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- rilevanza della violazione commessa;
- sussistenza di circostanze aggravanti;
- concorso di più lavoratori in accordo tra loro;
- recidiva nel compimento della violazioni sopra descritte, già sanzionate nel biennio di riferimento.

Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso al dipendente che ponga in essere le violazioni di cui ai nn. 2), 4) e 7) della sezione II, ovvero violazioni del Modello e del Codice Etico di gravità tale da compromettere



gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente. La detta sanzione viene comminata anche al dipendente che sia recidivo, per almeno tre volte in un anno, nel compimento delle violazioni per le quali è prevista la sanzione della multa o della sospensione.

Incorre, infine, nel licenziamento senza preavviso il dipendente che compia le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) della sezione II, ovvero nel caso di violazioni delle procedure e delle regole di condotta individuate nel Modello e nel Codice Etico di tale gravità da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso il dipendente che abbia violato, con qualsiasi mezzo, le misure poste a tutela di chi compie segnalazioni – riservate o non – verso l'OdV. Incorre nella sanzione della sospensione, nella misura massima prevista dal CCNL, colui che abbia, con colpa grave, inviato segnalazioni infondate all'OdV. Si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso laddove il dipendente abbia agito dolosamente.

Per la contestazione e l'irrogazione della sanzione verranno applicate le norme di cui all'art. 7 Stat. Lav.

**2.** Qualora sia accertata la commissione di violazione al modello o al Codice Etico da parte di un amministratore o del Sindaco Unico, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a)** Il richiamo scritto;
- b)** La diffida al puntuale rispetto del Modello;
- c)** La riduzione degli emolumenti;
- d)** La revoca dall'incarico.

In particolare:

- a)** per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b)** per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti;
- c)** per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti;
- d)** per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

**3.** Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un Soggetto Apicale diverso dagli amministratori o dal Sindaco Unico, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- a)** Richiamo verbale;
- b)** Ammonizione scritta;
- c)** Multa pari, nel minimo, a € 200, e nel massimo, al 50% del compenso

- mensile;
- d)** Sospensione dall'incarico e dagli emolumenti fino ad un massimo di dieci giorni;
- e)** Revoca dell'incarico.

**4.** Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un Terzo Destinatario (collaboratore, fornitore, etc.), saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a)** La diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale prevista dal contratto;
- b)** La risoluzione del rapporto negoziale.

In particolare: per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), e 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione; per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione; per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nella Sezione 2 siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore. Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

### **Contestazione ed irrogazione della sanzione**

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione 2.

- 1)** Come si è accennato, per quanto attiene ai dipendenti la procedura è quella stabilita dall'art. 7 l. 300/70 e dal Contratto Collettivo.
- 2)** Laddove si verifici, invece, la violazione del Modello da parte degli Amministratori e dei Sindaci, la procedura sarà la seguente.

Laddove sia l'Organismo di Vigilanza a rilevare la violazione, esso trasmette al Sindaco Unico (in caso di violazione da parte dell'amministratore) o all'amministratore (in caso di violazione commessa dal Sindaco) una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Nel caso di violazione commessa da Amministratore, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Sindaco convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- Essere effettuata per iscritto;
- Contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del modello oggetto di violazione;
- Indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

Vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Sindaco Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Sindaco Unico provvede senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione per le relative deliberazioni.

La delibera del Sindaco unico e/o quella dell'Assemblea dei Soci, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto si applica anche alle violazioni commesse dal Sindaco Unico. In tale caso, l'Organismo di Vigilanza provvede ad inviare la sua relazione al Consiglio di Amministrazione, che ne informa l'assemblea dei soci per le deliberazioni del caso.

In caso di violazioni del Modello ovvero del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, chiunque può denunciare la violazione al Consiglio di Amministrazione ed al sindaco unico che, vagliata la denuncia, potrà avviare la procedura sanzionatoria, che potrà portare alla revoca dell'incarico, a giudizio insindacabile dell'assemblea dei soci.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

La società

Il modello

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

# > 5 / COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

Formazione

Aggiornamento del modello

L'organismo di vigilanza

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

**5.  
Comunicazione  
e diffusione del  
modello**

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere alla documentazione costituente il Modello della versione aggiornata direttamente sull'intranet aziendale in un'area dedicata.

La versione aggiornata del Modello approvato dal consiglio di amministrazione è comunicata attraverso posta elettronica tutti i dipendenti degli uffici della società. Ai dipendenti che non siano muniti di posta elettronica aziendale verrà messa a disposizione una copia del Modello da consultare presso gli uffici.

La versione aggiornata del Modello viene altresì affissa nelle bacheche presenti in tutti i siti aziendali.

A tutti i dipendenti viene data informativa della pubblicazione della versione aggiornata del Modello sull'intranet e dell'affissione della stessa nelle bacheche aziendali.

A tutti i nuovi assunti viene data l'informazione dell'avvenuta adozione del Modello del codice etico e del codice disciplinare.

Un estratto da parte generale del Modello del codice etico saranno pubblicati nel sito Internet della società.

I fornitori, collaboratori, consulenti esterni in genere della società sono vincolati al rispetto del Modello per le parti di volta in volta applicabili mediante la previsione di apposite clausole contrattuali e, se del caso, mediante richiamo al Modello così come pubblicato sul sito Internet della società.

Le condotte censurabili devono essere esattamente previste dal Modello e non necessariamente costituiscono fatti penalmente rilevanti; è infatti sufficiente che siano idonee a ledere od indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del Modello, compromettendo la prevenzione alla realizzazione di reati presupposto. L'obbligo di sorveglianza è affidato all'Organismo di Vigilanza, che dovrà dare atto delle rilevazioni eseguite direttamente e le dovrà documentare, nonché ricevere le segnalazioni da parte di ogni funzione, responsabile o preposto a processi ed attività su eventuali infrazioni al Modello.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

La società

Il modello

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

Comunicazione e diffusione del modello 231

## > **6 / FORMAZIONE**

Aggiornamento del modello

L'organismo di vigilanza

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

## **6. Formazione**

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al decreto, nonché i principi contenuti nel Modello adottato dalla società, ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della politica dei dipendenti, del livello di rischio dell'area in cui operano e del fatto che detti soggetti abbiano meno funzioni di rappresentanza della società.

Viene elaborato un piano di formazione per i dipendenti che operano nelle aree a rischio reato e le relative modalità di esecuzione.

La partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria viene verificata attraverso un sistema di monitoraggio della partecipazione.

Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse sanzioni previste dal sistema disciplinare.

I corsi avranno ad oggetto: il decreto e i reati presupposto da esso richiamati; il codice etico; l'organismo di vigilanza; il sistema disciplinare.

L'attività di formazione si svolgerà tramite corsi in aula.

L'organismo di vigilanza controllerà la corretta esecuzione del piano di formazione.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

La società

Il modello

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

Comunicazione e diffusione del modello 231

Formazione

# > 7 / AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'organismo di vigilanza

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno



## **7. Aggiornamento del modello**

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello. L'organismo di vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello e ha il dovere di segnalare in forma scritta e tempestivamente al Consiglio di Amministrazione fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- Violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- Significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- Rilevanti modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello sono comunicate tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

La società

Il modello

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

Comunicazione e diffusione del modello 231

Formazione

Aggiornamento del modello

# > 8 / L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

## 8. L'organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida in precedenza richiamate, precisano che, sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che collegiale, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente. L'Organismo deve inoltre svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, collocato in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione e pertanto svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito – nella medesima delibera di adozione del Modello – l'Organismo di Vigilanza a struttura monocratica in grado di assicurare la conoscenza delle attività della Società avendo nel complesso autorevolezza e indipendenza necessari per lo svolgimento delle relative funzioni.

In particolare l'istituzione e la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata effettuata in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dal posizionamento in staff e dall'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- **Professionalità:** detto requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche (tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, esperienza in procedure, processi, etc.), di cui dispone l'Organismo di Vigilanza. In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da essi richiesti, l'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, potrà avvalersi anche di collaborazioni interne e/o esterne specializzate;
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Paoletti Ecologia. I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per diciotto mesi e il mandato può essere rinnovato. Vengono identificati tra i soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore, senza rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione e/o i componenti del Collegio Sindacale.

In capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza non deve sussistere alcuna situazione che possa integrare anche solo potenzialmente conflitto di interesse. I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

### **8.1. Durata in carica, decadenza e revoca**

Ogni comportamento dell'OdV – accettando l'incarico – è vincolato all'impegno di riservatezza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade automaticamente, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Costituisce causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza la decadenza del Consiglio di Amministrazione, fatta salva la facoltà riservata al nominando Consiglio di Amministrazione di confermare, in tutto o in parte, la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, in ogni momento per giusta causa i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- L'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- La sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di Vigilanza.

Costituiscono ipotesi specifiche e nominate di giusta causa di revoca del componente l'organismo di vigilanza:

- L'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi con il ruolo di componente dell'organismo stesso;
- La violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie nell'organismo di Vigilanza;
- La conclamata mancanza di impegno e continuità di azione nello svolgimento dei compiti istituzionali.

Ciascun componente può rinunciare in ogni momento all'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

### **8.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- Vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;

- Vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- Vigilare sull'idoneità, ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati;
- Vigilare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati ricompresi nel Decreto e identificati nel Modello;
- Vigilare sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione di reati;
- Segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- Coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), per il miglior monitoraggio delle attività sociali identificate a rischio reato nel Modello;
- Verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. Indirizzo di posta elettronica numero di fax per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- Effettuare verifiche mirate, periodiche e/o estemporanee, su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di commissione dei reati;
- Pianificare e proporre ai vari livelli aziendali specifica attività di informazione e formazione sul modello, coordinandosi con le funzioni aziendali coinvolte nella gestione del personale;
- Definire con i responsabili di funzione gli strumenti per l'attuazione del Modello, verificandone la relativa adeguatezza;
- Segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate;
- Segnalare tempestivamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, ritenute fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo dotato dei poteri di seguito indicati:

- Emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- Accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs.

231/2001;

- Disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/ o le notizie loro richieste per la verifica dell'effettiva attuazione del modello;
- Segnalare alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del modello;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica ovvero di aggiornamento del modello.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere.

### **8.3. Reporting dell'organismo di vigilanza**

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, con le seguenti modalità:

- Almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e/ o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- Periodicamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione per una informativa in merito ad attività di monitoraggio svolte dall'organismo ed eventuali rilievi emersi nel corso delle stesse;

Nei confronti del Collegio Sindacale ove ne ravvisi la necessità ovvero in relazione a presunte violazioni poste in essere dal Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alla suddette presunte violazioni e in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

#### **8.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali, diretti a consentire all'Organismo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- Su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle funzioni aziendali (c.d. Flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'organismo medesimo;
- Su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto e del Codice Etico, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'organismo (c.d. Segnalazioni).

In particolare, qualunque organo o dipendente della Società ha il dovere di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa 231 (fondate su elementi di fatto precisi e concordanti), o di violazioni del modello di organizzazione e gestione di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto, del Modello e/o del Codice Etico della Società, nonché specifiche fattispecie di reato di cui abbiano conoscenza.

Tutti i flussi delle informazioni e delle comunicazioni, come sopra indicati, saranno raccolti e trasmessi all'OdV a cura del "Responsabile dei Flussi" aziendale (Responsabile del servizio Qualità), al quale dovranno essere trasmessi, da parte dei key account, adeguati report informativi.

A tal fine, la trasmissione delle comunicazioni e delle informazioni (flussi) sarà effettuata tramite un indirizzo di posta elettronica dedicato o tramite lettera riservata personale.

Le ulteriori segnalazioni, di qualunque genere, anche in forma anonima o riservata, potranno essere indirizzate, con le stesse modalità previste per i flussi informativi, direttamente all'OdV che, fatti salvi gli obblighi di legge, avrà cura di garantire la massima riservatezza dei segnalanti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento

della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti in essere nell'ambito delle attività lavorative;
- Modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o nella struttura organizzativa;
- Notizia dell'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello;
- Segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio di rilevanza anche penale, ovverosia con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti o collaboratori e, più genericamente, a coloro che abbiano accesso agli ambienti di lavoro della Società;
- Presunte violazioni del Codice Etico della Società;
- Possibili ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello;
- Necessità dell'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- Avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- Qualunque evento in materia ambientale che comporti deterioramenti delle matrici ambientali;
- Eventuali disallineamenti riscontrati nell'attuazione dei protocolli previsti nelle parti speciali del modello e/o delle procedure aziendali;
- Con periodicità semestrale, il registro delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate;
- Tutte le comunicazioni effettuate a fronte di indagini/ricieste straordinarie delle autorità di vigilanza;
- Report mensile sullo stato delle offerte;
- Tutti gli accordi di partnership stipulati;
- Personale assunto con potenziale conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente



Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società.

## 8.5 Whistleblowing

Ciascun organo sociale o dipendente deve segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa 231 nonché comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, nel rispetto della procedura aziendale inclusa nel manuale SGI, ogni segnalazione potrà essere inviata alla casella di posta elettronica: [odv@paolettecologia.it](mailto:odv@paolettecologia.it) oppure accedendo al sito web [www.gruppopaoletti.it](http://www.gruppopaoletti.it), sezione "whistleblowing" e seguendo le istruzioni ivi specificate.

Le segnalazioni in forma riservata potranno inoltre essere trasmesse all'OdV anche tramite corrispondenza cartacea riservata, indirizzata direttamente all'OdV stesso. Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, in qualsiasi forma, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231.

La società

I modello

Metodologia di costruzione, criteri ed elementi del modello

Comunicazione e diffusione del modello 231

Formazione

Aggiornamento del modello

L'organismo di vigilanza

# > 9 / ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

## 9. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "Attività Sensibili") è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile viene identificato, innanzitutto, il referente del singolo processo aziendale che rappresenta, rispetto a tale processo, il "Key Officer", ossia il soggetto che, in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento (i) alle modalità operative di gestione del processo e (ii) alle norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

Tale funzione viene rivestita, all'interno dell'organigramma, da:

- I responsabili operativi dei vari settori;
- I responsabili, presso Con.Ge.S. dei singoli processi che coinvolgono le attività della società;
- Il responsabile del coordinamento;
- Il responsabile del sistema di gestione integrato QSA;
- Il RSPP.

Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di Internal Control-Integrated Framework (CoSolC-IF), il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali. Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, Internal Control – Integrated Framework, sono:

- Ambiente di controllo:
- Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:
- Integrità e valori etici;
- Filosofia e stile gestionale del management;
- Struttura organizzativa;
- Attribuzione di autorità e responsabilità;
- Politiche e pratiche del personale;

- Competenze del personale.
- Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

- Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

- Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni. Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001. In particolare l'attività di analisi è focalizzata a (i) individuare le Attività Sensibili in essere nella Società nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate, (ii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.



Paoletti Ecologia<sub>s.r.l.</sub>

Via della Corona Boreale 115  
00054 Fiumicino (RM)  
tel: 06 656831

E-mail: [info@paolettiecologia.it](mailto:info@paolettiecologia.it)  
Web: [www.paolettiecologia.it](http://www.paolettiecologia.it)

