

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/01**

Revisione	Mese/Anno	Descrizione	Approvazione
01	Luglio 2026	Adozione	C.d.A.

INDICE

PARTE GENERALE

1. Premessa	p. 5
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	p. 5
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti	p. 5
2.2. Le sanzioni previste dal Decreto	p. 10
2.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	p. 10
3. La costruzione del Modello	p. 12
3.1 L'individuazione delle aree aziendali a rischio (c.d. aree sensibili)	p. 14
4. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Ecopack s.p.a.	p. 14
4.1. Finalità del Modello	p. 15
4.2. Struttura del Modello	p. 15
4.3. Modifiche ed integrazioni del Modello	p. 16
5. L'organismo di vigilanza (O.d.V.)	p. 16
5.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	p. 16
5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	p. 17
5.3. Attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	p. 19
5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	p. 19
6. Formazione del personale e diffusione del modello	p. 20
7. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello	p. 21
7.1. Principi generali	p. 21
7.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti impiegati e operai	p. 21
7.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori	p. 23
7.4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	p. 23
7.5. Misure nei confronti dei Sindaci	p. 23
7.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni e professionisti	p. 23
7.7. Sistema disciplinare	p. 24
8. Conferma applicazione ed adeguatezza del Modello	p. 24

PARTE SPECIALE	p. 25
1. Premessa	p. 25
PARTE SPECIALE “A” <i>Reati in danno della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 28
PARTE SPECIALE “B” <i>Reati informatici (Art. 24 bis del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 40
PARTE SPECIALE “C” <i>Delitti contro l’industria e il commercio (Artt. 25 bis e 25 bis1 del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 47
PARTE SPECIALE “D” <i>Reati societari (Art. 25 ter del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 53
PARTE SPECIALE “E” <i>Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 67
PARTE SPECIALE “F” <i>Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (Art. 25 octies del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 71
PARTE SPECIALE “G” <i>Delitti in materia di violazione del diritto di autore (Art. 25 novies del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 75
PARTE SPECIALE “H” <i>Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci (Art. 25 decies del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 80
PARTE SPECIALE “I” <i>Reati ambientali (Art. 25 undecies del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 82
PARTE SPECIALE “L” <i>Impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 94
PARTE SPECIALE “M” <i>Reati TRIBUTARI (Art. 25 quinquiesdecies del D. Lgs. 231/01)</i>	p. 97

PARTE SPECIALE “N” *Reati di contrabbando*
(Art. 25 quinquiesdecies del D. Lgs. 231/01) p. 102

PARTE SPECIALE “O” *Reati in materia di violazione di misure restrittive
dell'Unione europea*
(Art. 25 octies.2 del D. Lgs. 231/01) p. 107

PROCEDURE p. 112
INDICE PROCEDURE p. 113

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO

ALLEGATO 2 – ELENCO REATI PRESUPPOSTO

ALLEGATO 3 – CODICE ETICO

PARTE GENERALE

1. Premessa

Ecopack s.p.a. ha inteso adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., formalizzando l'assetto procedurale esistente ed adeguando la propria organizzazione all'evoluzione della Società ed alle novelle legislative introdotte, garantendo efficienza, trasparenza e liceità.

L'attività di valutazione preliminare svolta ha consentito di escludere un potenziale rischio di commissione di alcune fattispecie di reato previste dal Decreto.

Il presente documento è stato, pertanto, redatto ai sensi ed agli effetti di cui al D. Lgs. 231/01 e s.m.i. con la finalità di descrivere le procedure e le norme comportamentali che ispirano l'attività di Ecopack s.p.a. e che siano idonee ad evitare la commissione dei reati rilevanti ai sensi del predetto Decreto.

Il presente documento è ispirato e conforme alle norme di legge, nonché alle Linee Guida ed ai documenti emessi dalle associazioni di categoria.

I destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel presente documento sono il Consiglio di Amministrazione, i soci, i dipendenti sottoposti a qualunque vincolo contrattuale, anche di natura temporanea, di Ecopack s.p.a., nei limiti dei propri compiti e delle connesse responsabilità.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di*

personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito il "Decreto"), ha introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche.

I soggetti sottoposti alla presente disciplina sono tutti gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; non sono invece destinatari della presente normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si potrà configurare solo in caso di commissione dei reati espressamente contemplati dal Decreto e posti in essere da soggetti qualificati (apicali o agli stessi sottoposti) nell'interesse o a vantaggio della Società.

La responsabilità amministrativa disciplinata dal Decreto può, dunque, concorrere, in presenza di talune condizioni, con la responsabilità penale della persona fisica (agente) che ha materialmente commesso i reati presupposto, coinvolgendo, nella punizione degli stessi, il patrimonio dell'Ente.

Perché ciò si verifichi, come sopra anticipato, occorrerà che il reato sia stato commesso nell'interesse o vantaggio dell'Ente.

Si deve intendere per:

- "interesse" il fine in vista del quale il soggetto ha in ipotesi posto in essere la condotta illecita nell'intento di arrecare un beneficio alla Società;
- "vantaggio" l'oggettiva realizzazione di un profitto direttamente in capo all'Ente stesso, anche se l'agente ha agito senza l'esclusivo fine di recare un beneficio alla Società.

In particolare, l'Ente sarà responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai seguenti soggetti qualificati:

- a) Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) Soggetti sottoposti: tutti le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di una delle persone sopra indicate.

L'applicazione della disciplina prevista dal Decreto comporta, in ipotesi di condanna dell'Ente, il pagamento da parte di questi di una sanzione pecuniaria proporzionata alla gravità del fatto di reato nonché alle sue capacità patrimoniali; a ciò si aggiunga la possibilità di applicazione di gravi misure interdittive - anche in via cautelare - consistenti, tra l'altro, nella sospensione o revoca di licenze o concessioni, nell'impossibilità di contrarre con la Pubblica Amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Come già evidenziato, la responsabilità dell'Ente è configurabile unicamente con riferimento alla commissione dei seguenti reati tassativamente individuati dal Decreto, il cui numero è stato negli anni notevolmente ampliato, a seguito di interventi legislativi nazionale e comunitari ⁽¹⁾:

-- artt. 24 e 25 - reati che siano stati commessi ai danni della Pubblica Amministrazione

-- art. 24 bis - delitti informatici e trattamento illecito di dati

-- art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata

-- art. 25 bis - reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

-- art. 25 bis1 - delitti contro l'industria e il commercio

-- art. 25 ter - reati societari

-- art. 25 quater - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali

-- art. 25 quater1 - reati connessi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

⁽¹⁾ Per il dettaglio delle singole fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto si rimanda all'elenco allegato al presente Modello (con indicazione delle condotte e sanzioni).

- art. 25 *quinquies* - delitti contro la personalità individuale, quali tra gli altri riduzione o mantenimento in schiavitù e tratta di persone, prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi
- art. 25 *sexies* - reati di abuso di mercato, quali l'abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato
- art. 25 *septies* - reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (590 terzo comma c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- art. 25 *octies* – ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- art. 25 *octies.2* – reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea
- art. 25 *novies* - delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- art. 25 *decies* – induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- art. 25 *undecies* – reati ambientali
- art. 25 *duodecies* – impiego di cittadini in Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- art. 25 *terdecies* – razzismo e xenofobia
- art. 25 *quaterdecies* - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- art. 25 *quinquiesdecies* – reati tributari

-- art. 25 *sexiesdecies* – contrabbando

-- art. 25 *septiesdecies* – delitti contro il patrimonio culturale

-- art. 25 *octiesdecies* [Alias art. 25-*duodevicies*] – riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

-- art. 25 *noviesdecies* [Alias art. 25-*undevicies*]. Delitti contro gli animali

-- artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146 - reati transnazionali, definiti come quelli puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato relativi a specifiche fattispecie di reato.

Attesa la struttura aziendale e l'attività svolta da Ecopack s.p.a., si ritiene che, tra i reati attualmente previsti dal Decreto, possano potenzialmente riguardare la Società:

- reati contro la P.A.;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi;
- contrabbando (dogana);
- reati tributari.

Per assicurare l'effettività, l'adeguatezza e l'efficacia del presente Modello, resta ferma la possibilità di procedere a ulteriori idonee implementazioni qualora emerga il rischio di commissione di ulteriori reati previsti dal Decreto, in conseguenza di modifiche normative, segnalazioni, rilevazione di comportamenti a rischio in precedenza non emersi e/o non considerati, di esiti delle verifiche periodiche previste dal presente Modello o degli audit a cui l'azienda è sottoposta (ad es., in ambito certificazioni).

2.2. Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono:

- sanzione pecuniaria ⁽²⁾, applicata per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000; ciascuna quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00;
- sanzioni interdittive ⁽³⁾, quali: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo e del profitto;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali a spese dell'Ente.

2.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Esenzione della responsabilità.

⁽²⁾ La sanzione pecuniaria da irrogarsi in concreto è determinata dal Giudice, sulla base dei criteri di cui all'art. 11 del Decreto (gravità del fatto, grado di responsabilità dell'Ente, attività svolta dalla Società per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire commissione di ulteriori reati, condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente).

⁽³⁾ Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare (cioè anche prima della pronuncia di una sentenza di condanna) quando sussistono gravi indizi per ritenere sussistente la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La scelta della misura interdittiva da applicare in via cautelare viene valutata dal Giudice in relazione sia alla specifica idoneità di ciascuna misura rispetto alle specifiche esigenze cautelari da soddisfare sia in proporzione all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi né eccedere ai due anni; la loro determinazione è stabilita dal Giudice secondo i principi previsti per le sanzioni pecuniarie.

Il Decreto prevede la possibilità che l'Ente, nel caso di commissione di uno dei reati "presupposto" da parte di un soggetto apicale o di un soggetto a questi sottoposto, possa andare esente da responsabilità.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente va esente da responsabilità se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione, idoneo a prevenire i reati della medesima specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (O.d.V.), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.

Per quanto concerne i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità in questione nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione del Modello, il quale deve prevedere:

- 1) un'attività preliminare di individuazione dei rischi attraverso un'analisi del contesto aziendale che consenta di individuare i settori dell'attività più soggetti al rischio di commissione dei reati presupposto (cfr. valutazione preliminare);
- 2) specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, al fine di ridurre efficacemente i coefficienti di rischio di commissione dei reati presupposto;
- 3) le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- 4) obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato al controllo sul corretto funzionamento del Modello (O.d.V.);

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

L'effettività e l'efficacia del Modello impongono una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso in caso di violazioni, mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività aziendale, nonché l'adozione di un sistema disciplinare che consenta di sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello.

3. La costruzione del Modello di Ecopack s.p.a.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate (ultimo aggiornamento 2021), alle disposizioni normative, alla dottrina e giurisprudenza formatesi negli anni.

L'attività di elaborazione del Modello si è articolata nei seguenti passaggi:

- individuazione delle aree a rischio, ovvero degli ambiti di attività aziendale in relazione ai quali potrebbero essere commessi i reati rilevanti ai sensi del Decreto.
- predisposizione di un sistema di controllo preventivo, con l'adozione di specifiche procedure gestionali (protocolli) per la programmazione della formazione ed adozione delle decisioni dell'Ente, che consenta una corretta valutazione del sistema interno all'Ente stesso e del suo eventuale adeguamento in termini di capacità a ridurre i rischi identificati.

L'intento dell'adozione di un sistema di riduzione dei rischi comporta la necessità di dover intervenire sia sulla probabilità di accadimento dell'evento, sia sull'impatto che l'evento stesso produce; un risultato ottimale per i fini che ci si propone si potrà realizzare, però, soltanto con una attività continua di monitoraggio e aggiornamento dei protocolli aziendali, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di mutamento dell'assetto aziendale.

Alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria all'interno di un efficace sistema di controllo preventivo, il Modello presenta le seguenti componenti:

-- **codice etico** (già adottato) con riferimento ai reati considerati: previsione di specifici principi etici cui ispirare l'attività aziendale e la cui violazione può comportare la possibilità di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto, con espresso richiamo;

- **sistema organizzativo**: sistema che delinea in modo chiaro e comprensibile la ripartizione delle funzioni aziendali tra i vari soggetti responsabili, anche mediante il sistema di deleghe e procure, basato oltre che sulle attribuzioni di responsabilità anche sulla dipendenza gerarchica e sulla descrizione dei compiti;
- **procedure scritte**: finalizzate a regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo la tracciabilità e gli opportuni controlli, anche attraverso la separazione dei compiti dei soggetti che intervengono nei processi in aree a rischio di commissione di reati presupposto;
- **poteri autorizzativi e di firma**: assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con indicazione precisa ed inequivoca dell'ambito di operatività e dei limiti di spesa;
- **sistema di controllo di gestione**: sistema idoneo a fornire tempestiva informazione in ordine all'insorgenza di eventuali situazioni di criticità;
- **comunicazione e formazione al personale**: ai fini di un corretto funzionamento del Modello è previsto lo svolgimento di un'attività di formazione ai destinatari dello stesso, sia con riferimento al Codice Etico, sia in relazione agli altri elementi quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'attività aziendale. La comunicazione ai destinatari dovrà essere fornita in modo chiaro, efficace e dettagliato;
- **introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio** per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- **nomina di un Organismo di Vigilanza**;
- **obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza** da parte dei destinatari del presente Modello in ordine ad eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'esercizio della propria attività in ambito aziendale.

3.1 L'individuazione delle aree aziendali a rischio (aree sensibili)

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto e di adeguamento e/o integrazione del sistema di controllo esistente è stato condotto attraverso le seguenti fasi di attività:

- mappatura dei processi a rischio e delle attività sensibili;
- individuazione dei rischi potenziali;
- ricognizione ed analisi del sistema di controllo e di prevenzione esistente;
- adeguamento e/o integrazione del sistema di controllo esistente.

In particolare, alla luce del contesto operativo interno ed esterno in cui opera Ecopack S.p.A., sono state individuate le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, con l'identificazione delle attività sensibili e delle funzioni aziendali nell'ambito delle quali tali reati potrebbero essere commessi, anche nella forma del tentativo.

Sulla base della mappatura delle aree a rischio, è stata quindi condotta un'analisi del sistema di controllo preventivo esistente, al fine di valutarne l'adeguatezza nel prevenire e individuare comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Nello specifico le aree sensibili sono state valutate rispetto al sistema dei presidi e controlli esistenti, individuando e adottando le opportune correzioni ed integrazioni.

Da ultimo, sono state pertanto valutate e integrate le procedure gestionali esistenti con specifico riferimento alle tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto e all'esigenza di tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgenza di eventuali situazioni di criticità ⁽⁴⁾.

4. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Ecopack s.p.a.

Il Modello predisposto da Ecopack s.p.a. prevede:

⁽⁴⁾ Per quanto concerne la concreta individuazione dei processi sensibili di specifiche aree di attività aziendale si rinvia alla Parte Speciale del Modello.

1. l'individuazione di un sistema interno finalizzato a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi da prevenire tramite:
 - il Codice Etico, che fissa linee di orientamento generali e procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - la predisposizione di una struttura organizzativa che, tenuto conto della specifica realtà aziendale, garantisca una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed il controllo dei comportamenti posti in essere;
2. l'attribuzione all'O.d.V. del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento in caso di violazioni o mutamenti nell'organizzazione.

4.1. Finalità del Modello

Mediante l'adozione del presente Modello, la Ecopack s.p.a. si propone di intraprendere idonee iniziative di prevenzione e controllo finalizzate alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti impropri, nonché di determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Ecopack s.p.a. nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, applicabili non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società.

Con l'adozione del presente Modello, Ecopack s.p.a. ribadisce di non tollerare comportamenti illeciti - di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità - in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici, di trasparenza e di liceità a cui l'attività di Ecopack s.p.a. si ispira.

4.2. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale che prende in esame specifiche fattispecie di reato ritenute di più probabile commissione nell'ambito aziendale.

Alcune procedure rinviano alle procedure ed istruzioni operative già adottate dalla Società, previste dal sistema SGSL, sistema SGA e sistema integrato.

4.3. Modifiche ed integrazioni del modello

L'adozione del presente Modello, così come eventuali successive modifiche ed integrazioni, è attribuita alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Ecopack s.p.a. anche a seguito di eventuali comunicazioni in tal senso da parte dell'O.d.V.

5. L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

5.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 co.1 lett. b) del Decreto, l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché, sotto altro profilo, essere necessariamente dotato delle seguenti caratteristiche:

- autonomia (decisionale) che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione e nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni sue proprie e indipendenza, intesa come estraneità a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali operanti in Ecopack s.p.a.;
- professionalità ed onorabilità: l'O.d.V. è composto da membri che abbiano una professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati e non abbiano riportato sentenze di condanna per delitti dolosi, salvi gli effetti della riabilitazione;
- continuità d'azione: l'O.d.V. svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno, riunendosi con cadenza almeno semestrale e verbalizzando l'attività svolta.

Onde garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo previsti, la composizione dell'O.d.V. dovrà necessariamente essere modulata in base alla complessità organizzativa dell'Ente, potendo essere mono o plurisoggettivo, composto da soggetti interni e/o esterni all'ente.

Nel caso di specie, Ecopack s.p.a. ha optato allo stato per una **composizione monocratica dell'O.d.V.**

L'O.d.V. ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno dell'Ente di cui fa parte ed ha come referente ordinario l'ing. Dario Fogliato (HSE) e le modalità di sua retribuzione sono fissate nel contratto stipulato con la Società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili.

L'O.d.V. dispone di una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle proprie funzioni.

È prevista la revoca dell'O.d.V. da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di:

- 1) reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività;
- 2) irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'O.d.V.;
- 3) mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo;
- 4) dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero sentenza di condanna, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso, ovvero per uno dei reati previsti dal Decreto.

L'O.d.V. può sempre formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare le domande e le richieste che reputi necessarie all'adempimento dei propri compiti.

5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'O.d.V. consistono nel:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, verificando che i comportamenti concreti, posti in essere dai soggetti tenuti alla sua osservanza, siano coerenti con il Modello stesso.

L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza sull'effettività del Modello, deve, altresì, monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso,

predisponendo di conseguenza la necessaria documentazione interna, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti;

- b) vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- c) curare il necessario aggiornamento e/o integrazione del Modello;
- d) assicurare idonea attività di follow up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In ogni caso, dovrà essere fornita evidenza documentale dell'attività posta in essere dall'O.d.V., sia essa di vigilanza o di natura consultiva.

Gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti di Ecopack s.p.a. devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza.

Gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni dovranno segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di commissione di un reato.

Tutte le comunicazioni – che possono provenire anche da dipendenti che non svolgono un ruolo di controllo – devono essere scritte (anche via e-mail). Di contro, deve essere garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione ⁽⁵⁾.

In particolare, nell'espletamento dei compiti di vigilanza, l'O.d.V. dovrà:

- 1) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello e i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione da produrre in sede di *reporting* agli organi deputati;

⁽⁵⁾ cfr. la Legge 179/2017 intervenuta in materia di whistleblowing (recante Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di lavoro pubblico e privato).

- 2) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
- 3) condurre le necessarie indagini interne onde accertare l'effettiva realizzazione di violazioni delle prescrizioni del presente Modello su segnalazione effettuata all'O.d.V. o rilevate nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- 4) verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti, l'O.d.V. gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali e si avvale del supporto e della cooperazione delle varie figure aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

5.3. Attività di *reporting* dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari.

L'O.d.V. svolge attività di *reporting* annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dei sindaci e della società di revisione, relazionando sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche (con indicazione dei miglioramenti da apportare) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Resta fermo il dovere per l'O.d.V., in ogni circostanza in cui l'organismo lo ritenga necessario o comunque opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa in esame, di indirizzare comunicazioni agli organi sociali competenti.

Nello svolgimento della propria attività di verifica, l'O.d.V. è tenuto a redigere un verbale delle attività di controllo svolte, controfirmato dalla funzione aziendale o dal dipendente sottoposto alle verifiche.

5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nelle sezioni della Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, eventuali informazioni attinenti ad una mancata attuazione del Modello nonché in ordine a:

- la variazione dell'assetto societario;
- il sistema di deleghe adottato nonché le modifiche apportate allo stesso;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per le ipotesi previste dal Decreto, salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto (ad esempio, violazioni di procedure adottate in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro).
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale.

Ecopack s.p.a. promuove la corretta conoscenza del Modello, delle relative procedure gestionali, delle istruzioni di lavoro e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti ad osservarli e a contribuire alla loro attuazione.

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Consiglio di Amministrazione a tutti i dipendenti della Società al momento dell'adozione, secondo le modalità di seguito indicate:

- consegna di copia del Codice Etico e del Modello, anche in via informatica;
- schema riepilogativo;
- incontri di formazione.

Analogamente si procederà alla conoscenza, diffusione e formazione sul Codice Etico e sul Modello nei confronti dei neo-assunti, che si impegneranno espressamente ad osservare quanto dai medesimi prescritto.

7. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello

7.1. Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione nonché nel Codice Etico, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta che sono fatte proprie da Ecopack s.p.a., in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano integrare.

Ad Ecopack s.p.a. compete la valutazione in ordine alla gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi.

L'accertamento delle eventuali responsabilità in ordine ad infrazioni delle modalità di comportamento previste dal Modello e/o dal Codice Etico e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto della normativa vigente oltre che della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'O.d.V., avuta notizia a seguito di segnalazione ovvero all'esito di verifiche di iniziativa di una violazione e/o adempimento del Modello, ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione e/o all'Ufficio Risorse Umane, affinché esperiscano le dovute attività di indagine ed applichino le conseguenti sanzioni disciplinari.

7.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti impiegati e operai

Sono sanzionati i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che violino i principi stabiliti nel Codice Etico, le regole previste nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, nonché le Procedure gestionali e/o Protocolli previsti dalla Parte Speciale del Modello.

Nel rispetto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza tra violazioni commesse e sanzioni di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, sono previste le seguenti sanzioni:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa;
4. sospensione;
5. licenziamento.

Fermo restando gli obblighi derivanti dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL di riferimento, i comportamenti sanzionabili ai sensi del Modello sono:

- a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello quali: non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli prescritti;
- b) adozione nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello o alle procedure gestionali/istruzioni operative dallo stesso richiamate;
- c) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nelle attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o delle procedure da esso richiamate che espongano la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- d) adozione, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti in palese violazione delle prescrizioni previste dal presente Modello o dalle procedure da esso richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto.

Nella comminazione e commisurazione della sanzione, nonché nella determinazione dell'importo dell'eventuale risarcimento del danno - ritenuto che le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni previste dal presente Modello e dalle Procedure Gestionali costituiscono infrazione disciplinare ai sensi del CCNL di riferimento - dovrà tenersi conto del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico, dell'intenzionalità o del grado di colpa riferibile al comportamento posto in essere, nonché della

gravità del medesimo, dell'entità del danno o del pericolo cagionati alla Società, ai dipendenti e/o a soggetti terzi con i quali la Società medesima instauri un rapporto giuridico.

Per tutto ciò che concerne, nello specifico, la procedura di contestazione, si rimanda integralmente all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed alla disciplina contenuta nel Contratto Collettivo di riferimento sopra richiamato.

7.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli amministratori della Società, l'O.d.V. ne informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, il quale è tenuto ad assumere i provvedimenti idonei e/o opportuni, tra cui, ad esempio, l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti, del Modello o del Codice Etico, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto nel CCNL di riferimento.

7.5. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione dei principi del Codice Etico e/o delle prescrizioni del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali adottano i provvedimenti più opportuni, affinché siano adottate adeguate misure in conformità alla legge ed allo statuto.

7.6. Misure nei confronti dei terzi

Ogni violazione delle linee di condotta indicate nel Codice Etico e delle prescrizioni di cui al presente Modello da parte di Consulenti, Collaboratori, Fornitori, Agenti e Partners commerciali potrà determinare, eventualmente ad opera di specifiche clausole espressamente individuate ed inserite

nelle lettere di incarico o negli accordi con terzi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno cagionato a Ecopack s.p.a.

7.7. Pubblicità del sistema disciplinare

La società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli.

8. Conferma applicazione ed adeguatezza del Modello.

Il Modello sarà oggetto di duplice verifica:

1. attività di monitoraggio sull'effettività del Modello, consistente nella verifica della coerenza tra i comportamenti operativi dei destinatari e quanto previsto dal Modello stesso.
2. attività di controllo delle procedure: con cadenza annuale, l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'O.d.V.

Saranno gestite ed archiviate tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e le conseguenti azioni intraprese dall'O.d.V. e/o dagli altri soggetti interessati.

Sarà intrapresa una *review* degli eventi o comportamenti considerati rischiosi e della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, anche con verifiche a campione.

L'esito delle verifiche sarà incluso nel rapporto annuale che l'O.d.V. predispone per il Consiglio di Amministrazione, il collegio sindacale e la società di revisione.